



Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Universidad del Perú. Decana de América

Dirección General de Estudios de Posgrado

Facultad de Educación

Unidad de Posgrado

**Inteligencia emocional y clima organizacional en los
docentes de la facultad de ingeniería y arquitectura de
una institución superior confesional, Lima, 2017**

TESIS

Para optar el Grado Académico de Magíster en Educación con
mención en Gestión de la Educación

AUTOR

Ramiro MANRIQUE RUA

ASESOR

Mg. Alberto VÁSQUEZ TASAYCO

Lima, Perú

2021



Reconocimiento - No Comercial - Compartir Igual - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Usted puede distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir del documento original de modo no comercial, siempre y cuando se dé crédito al autor del documento y se licencien las nuevas creaciones bajo las mismas condiciones. No se permite aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros a hacer cualquier cosa que permita esta licencia.

Referencia bibliográfica

Manrique, R. (2021). *Inteligencia emocional y clima organizacional en los docentes de la facultad de ingeniería y arquitectura de una institución superior confesional, Lima, 2017*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Educación, Unidad de Posgrado]. Repositorio institucional Cybertesis UNMSM.

HOJA DE METADATOS COMPLEMENTARIOS

Datos de autor	
Nombres y apellidos	RAMIRO MANRIQUE RUA
Código ORCID del autor	https://orcid.org/0000-0002-9394-6019
DNI o pasaporte del autor	25799024
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	Mg. ALBERTO VASQUEZ TASAYCO
Código ORCID del asesor	https://orcid.org/0000-0003-0986-2144
DNI o pasaporte del asesor	25585076
Datos de investigación	
Línea de investigación	E.3.1.7 Gestión Educativa
Grupo de investigación	No aplica
Agencia financiadora	No aplica
Ubicación geográfica donde se desarrolló la investigación	País: Perú Departamento: Lima Provincia: Lima Distrito: Lurigancho Urbanización: Villa Unión Dirección: Km 19.5 Carretera Central, Ñaña Latitud: -11.98114 Longitud: - 76.83421
Año o rango de años en que se realizó la investigación	2017 - 2020
Disciplinas OCDE	Administración pública https://purl.org/pe-epo/ocde/ford#5.06.02 Educación general https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01



ACTA DE SUSTENTACIÓN VIRTUAL N° 23-DUPG-FE-2021-TR

En la ciudad de Lima, a los 04 días del mes de mayo de 2021, siendo las 9:30 a.m., en acto público se instaló el Jurado Examinador para la Sustentación de la Tesis titulada: **“INTELIGENCIA EMOCIONAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA Y ARQUITECTURA DE UNA INSTITUCIÓN SUPERIOR CONFESIONAL, LIMA, 2017.”**, para optar el **Grado Académico de Magíster en Educación con mención en Gestión de la Educación**.

Luego de la exposición y absueltas las preguntas del Jurado Examinador se procedió a la calificación individual y secreta, habiendo sido evaluado **MUY BUENO**, con la calificación de **DIECISIETE (17)**.

El Jurado recomienda que la Facultad acuerde el otorgamiento del **Grado Académico de Magíster en Educación con mención en Gestión de la Educación** al Bach. **RAMIRO MANRIQUE RUA**.

En señal de conformidad, siendo las 10:45 a.m. se suscribe la presente acta en cuatro ejemplares, dándose por concluido el acto.

Dra. ESTHER MARIZA VELARDE CONSOLI
Presidenta

Mg. ALBERTO VASQUEZ TASAYCO
Asesor

Dra. ANA MARÍA ISABEL VÍLCHEZ HUERTO
Jurado Informante

Dr. JORGE LEONCIO RIVERA MUÑOZ
Jurado Informante

Dra. MARÍA LUISA FLORES URPE
Miembro del Jurado

VEREDICTO 1

Lima, 20 de Julio del 2020

Dra. Ofelia Carmen Santos Jiménez
Directora(e) de la Unidad de Posgrado
Facultad de Educación –UNMSM
Presente.-

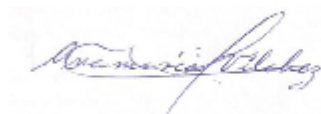
Asunto: Informe de la Tesis "Inteligencia Emocional y Clima Organizacional en los docentes de la Facultad de Ingeniería y Arquitectura de una Institución Superior Confesional, Lima, 2017", presentado por el graduando Ramiro Manrique Rúa

Me es grato dirigirme a usted para saludarle y emitir mi informe como jurado informante, según Dictamen N° 0207/FE-UPG/2020 de la Tesis "Inteligencia Emocional y Clima Organizacional en los docentes de la Facultad de Ingeniería y Arquitectura de una Institución Superior Confesional, Lima, 2017", presentado por el graduando Ramiro Manrique Rúa para optar el grado académico de Magister en Educación con mención en Gestión de la Educación.

Como jurado informante debo precisar que el graduando Ramiro Manrique Rúa ha presentado su trabajo cumpliendo con todos los criterios técnicos y científicos de una investigación, por lo tanto doy una opinión favorable de la investigación por el aporte que tiene en el campo de la educación continua en su especialidad.

Agradeciéndole anticipadamente la atención a la presente, es todo lo que debo informar.

Atentamente,



Dra. Ana María Isabel Vilchez Huerto
Docente de la Unidad de Posgrado
Facultad de Educación UNMSM

VEREDICTO 2



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS
(Universidad del Perú, Decana de América)

FACULTAD DE EDUCACIÓN
UNIDAD DE POSTGRADO

DICTAMEN N° 0207/FE-UPG/2020 (11-feb-2020)

EXPEDIENTE N° 01710-FE-2019 (7-feb-2020)

El que suscribe, cumple con hacer de conocimiento a la Dirección de la UPG, en concordancia al Dictamen de la referencia, lo pertinente del borrador de tesis Título: **INTELIGENCIA EMOCIONAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA Y ARQUITECTURA DE UNA INSTITUCIÓN SUPERIOR CONFESIONAL, LIMA, 2017**, a la fecha y en función presentado por Don **RAMIRO MANRIQUE RUA**, para optar el Grado Académico de Magister en Educación con mención en Gestión de la Educación.

INFORME

El suscrito expresa que se han levantado las observaciones pertinentes al borrador actual de tesis, por ello, **CUMPLE** con los requisitos formales y la calidad académica para continuar los trámites inherentes en función a la norma vigente.

Es todo cuanto puedo informar, en función a las responsabilidades académicas y profesionales asignadas más lo solicitado por el graduando.

Lima, 20 de noviembre del 2020

Dr. Jorge Leoncio Rivera Muñoz
Jurado Informante

DEDICATORIA

Dedico a mi esposa e hijos que con su apoyo moral y amor han hecho posible la finalización exitosa de mi maestría.

AGRADECIMIENTO

Agradecido con la Universidad Mayor de San Marcos por abrirme las puertas y haberme permitido realizar mis estudios de maestría.

A mis profesores, que compartieron conmigo sus amplios conocimientos y a la vez brindarme su amistad

A mi asesor de Tesis, Mg. Alberto Vásquez Tasayco por su apoyo, paciencia y guía durante todo el desarrollo de la tesis.

A mis compañeros de clase, que, con su solidaridad y carisma, llegamos a ser una gran familia, y estoy seguro siempre los llevare en mi corazón.

ÍNDICE GENERAL

VEREDICTO 1	ii
VEREDICTO 2	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE GENERAL.....	vi
LISTA DE TABLAS	viii
LISTA DE FIGURAS	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT.....	xi
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I PROBLEMA DEL ESTUDIO	4
1.1. Formulación del problema	4
1.1.1. <i>Problema general</i>	4
1.1.2. <i>Problemas específicos</i>	4
1.2. Justificación teórica	5
1.3. Objetivos.....	6
1.3.1. <i>Objetivo general</i>	6
1.3.2. <i>Objetivos específicos</i>	6
1.4. Formulación de la hipótesis	8
1.4.1. <i>Hipótesis general</i>	8
1.4.2. <i>Hipótesis específicas</i>	9
1.5. Variables identificadas	10
1.5.1. <i>Variables y Dimensiones</i>	10
1.5.2. <i>Clasificación de las variables</i>	11
CAPÍTULO II.....	12

MARCO TEÓRICO	12
2.1. Antecedentes de la investigación	12
2.1.1. <i>Antecedentes Internacionales</i>	12
2.1.2. <i>Investigaciones nacionales</i>	14
2.2. Bases teóricas	19
2.2.1. <i>Inteligencia Emocional</i>	19
2.2.2. <i>Principios de la Inteligencia Emocional</i>	20
2.2.3. <i>Modelos de la Inteligencia Emocional</i>	21
2.2.4. <i>El desarrollo riguroso del EQ-i ayudó a crear un modelo robusto de ESI (EQ-i inventario de cociente emocional Bar-On)</i>	27
2.2.4. <i>La Inteligencia Emocional en el trabajo</i>	39
2.2.5 <i>Clima Organizacional</i>	39
2.3. Glosario de términos.....	43
CAPÍTULO III	44
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	44
3.1. Operacionalización de variables	44
3.2. Tipología de la Investigación	45
3.2.1. <i>Tipo de investigación</i>	45
3.2.2. <i>Diseño de investigación</i>	45
3.3. Población y muestra	45
3.4. Instrumentos de recolección de datos	47
3.4.1. <i>Instrumento de Inteligencia Emocional</i>	48
3.4.2. <i>Instrumento del Clima Organizacional</i>	48
Fuente: Palma, (2004). Escala Clima Laboral CL - SPC. Pág. 10-40 ...	49
3.4.3. <i>De la confiabilidad del Instrumento</i>	49
3.5. Procesamiento e Interpretación de los datos.....	51
CAPÍTULO IV	52

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS	52
4.1. Presentación, análisis e interpretación de los datos	52
4.2. Proceso de prueba de hipótesis	58
4.2.1. <i>Hipótesis general:</i>	58
4.2.2. <i>Hipótesis 1:</i>	59
4.2.3. <i>Hipótesis 2:</i>	60
4.2.4. <i>Hipótesis 3:</i>	61
4.2.5. <i>Hipótesis 4:</i>	61
4.2.6. <i>Hipótesis 5:</i>	62
CONCLUSIONES	69
RECOMENDACIONES.....	72
BIBLIOGRAFÍA.....	73
ANEXOS.....	81

LISTA DE TABLAS

<i>Tabla 1.</i> Variables y Dimensiones.....	10
<i>Tabla 2.</i> Clasificación de las variables	11
<i>Tabla 3.</i> Dimensiones de la IE según Daniel Goleman.....	22
<i>Tabla 4.</i> Dimensiones con sus respectivos componentes basados en “Bar-On”	24
<i>Tabla 5.</i> Dimensiones de la inteligencia emocional relacionado a la Competencia personal	37
<i>Tabla 6.</i> Dimensiones de la inteligencia emocional relacionado a la Competencia social.....	38
<i>Tabla 7.</i> Operacionalización de las variables.....	44
<i>Tabla 8.</i> Cálculo de la muestra estratificada	46
<i>Tabla 9.</i> Breve descripción de las variables de estudio	47
<i>Tabla 10.</i> Ficha técnica de Inventario Emocional I-CE de Bar-On.....	48
<i>Tabla 11.</i> Ficha técnica del Instrumento Clima Organizacional	49
<i>Tabla 12.</i> Rango de valores para interpretar el Coeficiente de Alfa de Cronbach	50
<i>Tabla 13.</i> Nivel de confianza - instrumento: Inteligencia Emocional	50
<i>Tabla 14.</i> Nivel de confianza - instrumento: Clima Organizacional.....	50
<i>Tabla 15.</i> Frecuencia de la Edad en los encuestados	52
<i>Tabla 16.</i> Frecuencia del sexo de los encuestados	52
<i>Tabla 17.</i> Frecuencia de la Escuela profesional de los encuestados.....	53
<i>Tabla 18.</i> Frecuencia del grado académico de los encuestados	53
<i>Tabla 19.</i> Frecuencia de la condición laboral de los encuestados	54
<i>Tabla 20.</i> Frecuencia del nivel de Inteligencia Emocional de los encuestados	54
<i>Tabla 21.</i> Frecuencia del nivel de Inteligencia Intrapersonal, Interpersonal, adaptabilidad, manejo de estrés y estado de ánimo	55
<i>Tabla 22.</i> Frecuencia del nivel de Clima Organizacional	56
<i>Tabla 23.</i> Niveles frecuenciales de condiciones laborales, autorrealización, supervisión, involucramiento laboral, y comunicación.	58

<i>Tabla 24.</i> Correlación del Clima Organizacional e Inteligencia Emocional ..	59
<i>Tabla 25.</i> Correlación de la inteligencia emocional intrapersonal con clima organizacional.....	60
<i>Tabla 26.</i> Correlación Clima Organizacional e inteligencia Emocional interpersonal	60
<i>Tabla 27.</i> Correlación de la Adaptabilidad con Clima Organizacional.....	61
<i>Tabla 28.</i> Correlación del Manejo del estrés con Clima Organizacional	62
<i>Tabla 29.</i> Correlación del estado de ánimo general con clima organizacional	63

LISTA DE FIGURAS

<i>Figura 1.</i> “What is the emotional intelligence”, página 3-34 Fuente: (Mayer & Salovey, 1997).	34
---	----

RESUMEN

El presente trabajo tuvo como principal objetivo determinar la relación entre la inteligencia emocional de los docentes y el clima organizacional de la Facultad de Ingeniería y Arquitectura de una Institución Superior Confesional, Lima, 2017. Este estudio es descriptivo-correlacional (tipo) y diseño no experimental transeccional. La población fueron los docentes de la Facultad de Ingeniería y Arquitectura (FIA), mientras la muestra estuvo constituida por 167 docentes entre contratados y nombrados. Los instrumentos utilizados fueron: i) "Inventario de Inteligencia Emocional de Bar-On" (133 ítems) y ii) Escala de Clima Organizacional (50 ítems). Ambos ingresaron a validación a través del juicio de expertos (5) usando el Coeficiente de Alfa de Cronbach siendo que para la variable inteligencia emocional fue de $r = 0.87$, y para la variable Clima organizacional $r = 0.98$. Los resultados encontrados presentaron la no existencia de correlación ($r=0.069$) entre las variables, a 95% de intervalo de confianza, encontrándose la inteligencia emocional no tuvo influencia en relación al clima organizacional.

Palabras Clave: Clima Organizacional, Inteligencia emocional, correlación, docentes.

ABSTRACT

The actual work aimed to examine the relationship among levels of intelligence emotional from teachers and perception of the organizational climate, in the Faculty of Engineering and Architecture of a Higher Confessional Institution, Lima, 2017. This study is descriptive-correlational type and non-experimental transectional design. The teachers formed the population all belonging to the Faculty of Engineering and Architecture (FIA), while the sample consisted of 167 teachers between hired and appointed. Instruments employed were i) "Bar-On Emotional Intelligence Inventory" (133 items) and ii) Organizational Climate Scale (50 items). The results obtained showed that there is no correlation ($r = 0.069$) among the variables, finding that the emotional intelligence have not influence above an improved organizational climate.

Key Words: Organizational climate, intelligence emotional, correlation, teachers.

INTRODUCCIÓN

El mundo globalizado actualmente está caracterizado por constante competitividad, que busca alcanzar la excelencia en la calidad por los servicios que son ofrecidos o por individuos independientes y/o organizaciones, y que responden a diversos factores motivacionales tanto internos como externos que colocan al cliente con actitud de satisfacción o insatisfacción. Esto debido a que, en cualquier ambiente laboral, el trabajador es permitido a que actúe o exprese cualquiera de sus competencias psicológicas o personales durante el cumplimiento de sus respectivas funciones u objetivos institucionales.

Actualmente, la humanidad está inmersa a cambios acelerados los cuales influyen en todos los ámbitos del acontecer social, político, científico y cultural. Desde ese contexto y de la globalización que plantea diferentes escenarios, la mayoría de las organizaciones están enfrentando la necesidad de perfeccionar el clima organizacional para vigorizar su potencial y competitividad y poder mantenerse en el mercado de manera óptima. De la misma manera, la sociedad se ve envuelta en el desarrollo tecnológico y continuos cambios de paradigmas son obligados a desenvolver una diversidad de transformaciones gerenciales que generen instrumentos de innovación o adaptación para encontrar una mejora constante, de ambas la calidad y el performance de todos los colaboradores.

Frente a ello, nace el interés de los individuos en desarrollar nuevas habilidades, características, cualidades, etc., que los van a diferenciar como un individuo con alto desempeño de individuos con desempeños promedio o

bajos. A partir de ello, empieza a darse la respectiva importancia a las competencias blandas y sus características individuales relacionadas con el trabajo en equipo, la creatividad, la flexibilidad, la lógica, y la capacidad de comprensión en todas las situaciones laborales, emocionales, afectivos y muchas veces sociales, que no solo significa de poseer alta capacidad lógica, conocimientos, un excelente razonamiento y un gran cúmulo de informaciones, dando así más importancia a la Inteligencia Emocional.

Es importante tener en cuenta que una correcta Inteligencia Emocional es necesaria y primordial, ya que es lo necesario para implementar y desarrollar comportamientos adecuados, que podrían a influenciar de forma positiva en las respuestas dentro de una organización. Debido a eso en las organizaciones frecuentemente se observan personas con bajo o intermedio coeficiente intelectual desarrollar mejor su trabajo comparado a aquel personal con alto coeficiente intelectual, siendo que muchas veces estos llegan a triunfar en su vida profesional y personal.

De esta manera, la aparición de emociones cobra importancia a manera que estos pueden influenciar de forma negativo o positiva en el clima organizacional. Es por ello la importancia de saber reconocer los sentimientos de uno mismo y de los demás personajes, con el objetivo de poder gerenciarlos al momento de trabajar con otros (Goleman, 1995b).

Instituciones universitarias cuyo objetivo es de formar personas integrales, buscan contar con personal calificado y de competencias blandas, también con: iniciativa propia, disponibilidad, habilidad de trabajar grupalmente, ser líder, comunicarse adecuadamente, poseer buenas relaciones interpersonales, liderazgo, manejar bien conflictos, entre otros. Además, Bar-On (2006), resume la inteligencia socio-emocional: parte de una sección que representa la correlación entre las habilidades sociales y emocionales, las cuales ayudan a determinar el grado eficaz de entendernos a nosotros mismos y a los demás, y de cómo conseguimos relacionarnos con ellos y de cómo enfrentamos a las diversas peticiones diariamente.

Por su parte, el clima organizacional es considerado como la situación (o estado) peculiar de la organización y su ambiente, buscando las vinculaciones que puedan realizarse a los sentimientos, pensamientos, y comportamiento de los que forman parte de una organización (Molina-sabando et al., 2016).

Para obtener la visión integradora de cómo son recibidos diferentes procesos, es necesario saber sobre las relaciones existentes entre las variables, para poder explicar el comportamiento humano.

Esta recepción que posee el trabajador/empleo frente a su institución laboral (ambiente): Institución, Decano, directores de las EP, y colegas, como así mismo permite realizar un diagnóstico que permitirá establecer alternativas para mejorar la calidad de la vida laboral y así optimizar la productividad dentro de la institución a través de la mejora en el Clima Laboral

La inteligencia emocional (IE) relacionado al ámbito organizacional influencia tanto sobre el éxito personal, así como el laboral. Además, forma parte de la forma de ver la visión personal acerca del clima organizacional, para mejorar aspectos como: las relaciones personales, la comunicación, las relaciones clientes-estudiantes y aumento de la eficacia y eficiencia.

En ese sentido, los docentes pertenecientes a la Facultad de Ingeniería y Arquitectura (FIA) de una Institución Superior Confesional, no son indiferentes a los planteamientos anteriores. Es por ello, que, atendiendo a las consideraciones presentadas, esta exploración, pretende determinar la relación si hubiese entre la Inteligencia Emocional y clima organizacional, para posteriormente diseñar lineamientos para desarrollar un óptimo clima organizacional basado en competencias emocionales.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DEL ESTUDIO

Desde este punto de vista, en lugares donde hay problemas de diferentes índoles: psicosociales, administrativos, económicos, logísticos, etc., trae muchas veces no-satisfacción de los colaboradores y por último, desasosiego por parte de los usuarios externos (estudiantes)

Basado en las deferencias descritas anteriormente, fue formulada la siguiente problemática.

1.1. Formulación del problema

1.1.1. Problema general

- ✓ ¿Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el clima organizacional en los docentes de la Facultad de Ingeniería y Arquitectura de una Institución Superior Confesional, Lima, 2017?

1.1.2. Problemas específicos

- ✓ ¿Hay relación existente entre la inteligencia emocional intrapersonal y el clima organizacional en los docentes de la Facultad de Ingeniería y Arquitectura de una Institución Superior Confesional, Lima, 2017?
- ✓ ¿Hay relación existente entre la inteligencia emocional interpersonal y el clima organizacional en los docentes de la Facultad de Ingeniería y Arquitectura de una Institución Superior Confesional, Lima, 2017?
- ✓ ¿Hay relación existente entre la inteligencia emocional de adaptabilidad y el clima organizacional en los docentes de la Facultad de Ingeniería y Arquitectura de una Institución Superior Confesional, Lima, 2017?
- ✓ ¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional de manejo del estrés y el clima organizacional en los docentes de la Facultad de Ingeniería y Arquitectura de una Institución Superior Confesional, Lima, 2017?

- ✓ ¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional del estado de ánimo general y el clima organizacional en los docentes de la Facultad de Ingeniería y Arquitectura de una Institución Superior Confesional, Lima, 2017?

1.2. Justificación teórica

La IE consiguió despertar un inmenso interés en los ámbitos laborales y educativos en los últimos años con el objetivo de buscar una alternativa para perfeccionar al desarrollo socioemocional entre los docentes y estudiantes. El presente trabajo de tesis se justifica por lo siguiente:

Debe contribuir a aportar datos empíricos sobre dos problemas que son muy actuales y trascendentes en la administración de hoy: La inteligencia emocional/clima organizacional. A partir de estos datos estaremos en condición de diseñar las propuestas alternativas correspondientes que nos permitan poner a los docentes en un alto nivel de competitividad de acuerdo a las exigencias del entorno actual, con los consecuentes beneficios para los alumnos y también para la sociedad peruana. De esta manera, los catedráticos con mayor capacidad de percepción, comprendedor y regulador de sus propias emociones y de todos los demás, obtendrá las aptitudes necesarias para enfrentar diversas actividades estresantes en el ámbito laboral y controlar de forma adecuada respuestas emocionales negativas, en donde con frecuencia surgen interacción con compañeros de trabajo, padres de familia, y los mismos estudiantes.

Desde la perspectiva metodológica contribuirá validando dos instrumentos: i) para evaluar la inteligencia emocional, y ii) para evaluar el clima organizacional de docentes. Estos instrumentos muy bien pueden ser usados por diversas Instituciones (públicas y/o privadas), o investigadores que necesiten realizar evaluaciones en diferentes áreas.

De la perspectiva teórica, contribuirá ofreciendo información fundamentada y desarrollada en función a resultados, estudiando el grado actual de la IE y clima organizacional (CO) de los docentes, en un intento de dar explicaciones

mayores sobre algún tema. Esto sin duda servirá como base para realizar investigaciones nuevas que nos permitan contar con nuevas perspectivas para encarar y solucionar estos problemas.

Por este motivo, es necesario aplicar un modelo e instrumentos que nos permitan desarrollar un clima organizacional orientado a brindar un servicio de calidad académica que, a su vez, genere una IE positiva en todos los docentes para de esa manera buscar la excelencia académica.

1.3. Objetivos

1.3.1. *Objetivo general*

- ✓ Determinar si hay relación entre la inteligencia emocional y el clima organizacional en los docentes de la Facultad de Ingeniería y Arquitectura de una Institución Superior Confesional, Lima, 2017.

1.3.2. *Objetivos específicos*

- ✓ Determinar si hay relación entre la inteligencia emocional intrapersonal y el clima organizacional en los docentes de la Facultad de Ingeniería y Arquitectura de una Institución Superior Confesional, Lima, 2017
- ✓ Determinar si hay relación entre la inteligencia emocional interpersonal y el clima organizacional en los docentes de la Facultad de Ingeniería y Arquitectura de una Institución Superior Confesional, Lima, 2017
- ✓ Determinar si hay relación entre la inteligencia emocional de adaptabilidad y el clima organizacional en los docentes de la Facultad de Ingeniería y Arquitectura de una Institución Superior Confesional, Lima, 2017
- ✓ Determinar si hay relación entre la inteligencia emocional de manejo del estrés y el clima organizacional en los docentes de la Facultad de Ingeniería y Arquitectura de una Institución Superior Confesional, Lima, 2017
- ✓ Determinar si hay relación entre la inteligencia emocional del estado de ánimo general con el clima organizacional en los docentes de la

Facultad de Ingeniería y Arquitectura de una Institución Superior
Confesional, Lima, 2017

1.4. Formulación de la hipótesis

La prueba de hipótesis es una forma de inferencia estadística que ayuda a dilucidar si una propiedad de la población estadística tiende a ser similar con una muestra observada de esa determinada población. Usando este método, abordamos el problema estadístico partiendo de suposiciones estadísticas conocidas como hipótesis nula (H_0) y una hipótesis alternativa H_1 , en el cual se busca dirimir cuál de ellas es verdadera y cual es falsa. El enfoque actual considera que la hipótesis nula casi siempre opta por la igualdad, mientras la hipótesis alternativa, por la diferencia o desigualdad.

La metodología para contrastar la hipótesis sigue las etapas:

1. Se enuncia en forma precisa la contrastación fijando un α (valor) para aceptarlo.
2. Se computa con los datos una función matemática relevante: $T(\bar{x})$ que demanden información planteada de la hipótesis. En este caso propuesto $T(\bar{x}) = Z_0$
3. Se busca la distribución de $T(\bar{x})$ cuando H_0 es verdadera.
4. Si $T(\bar{x})$ calculado cae sobre la región previamente determinada y esta probabilidad es pequeña (probabilidad $< \alpha$ fijado), es rechazado H_0 . Siendo esta región conocida como región de rechazo.

En concordancia a la hipótesis proyectada en el actual análisis, siendo los testes estadísticos:

1.4.1. Hipótesis general

- ✓ Hipótesis general alterna (H_1): Se encuentra relación positiva significativa para la inteligencia emocional y el clima organizacional en los docentes de la Facultad de Ingeniería y Arquitectura de una Institución Superior Confesional, Lima, 2017.
- ✓ Hipótesis general nula (H_0): No se encuentra relación positiva significativa para la inteligencia emocional y el clima organizacional

en los docentes de la Facultad de Ingeniería y Arquitectura de una Institución Superior Confesional, Lima, 2017.

1.4.2. Hipótesis específicas

a) Hipótesis 1:

H1: Hay relación significativa para la inteligencia emocional intrapersonal y el clima organizacional en los docentes de la Facultad de Ingeniería y Arquitectura de una Institución Superior Confesional, Lima, 2017.

H0: No hay relación significativa para la inteligencia emocional intrapersonal y el clima organizacional en los docentes de la Facultad de Ingeniería y Arquitectura de una Institución Superior Confesional, Lima, 2017

b) Hipótesis 2:

H1: Hay relación significativa para la inteligencia emocional interpersonal y el clima organizacional en los docentes de la Facultad de Ingeniería y Arquitectura de una Institución Superior Confesional, Lima, 2017.

H0: No hay relación significativa para la inteligencia emocional interpersonal y el clima organizacional en los docentes de la Facultad de Ingeniería y Arquitectura de una Institución Superior Confesional, Lima, 2017.

c) Hipótesis 3:

H1: Hay relación significativa para la inteligencia emocional de adaptabilidad y el clima organizacional en los docentes de la Facultad de Ingeniería y Arquitectura de una Institución Superior Confesional, Lima, 2017.

H0: No hay relación significativa para la inteligencia emocional de adaptabilidad y el clima organizacional en los docentes de la Facultad de Ingeniería y Arquitectura de una Institución Superior Confesional, Lima, 2017.

d) Hipótesis 4:

H1: Hay relación significativa para la inteligencia emocional de manejo del estrés y el clima organizacional en los docentes de la Facultad de Ingeniería y Arquitectura de una Institución Superior Confesional, Lima, 2017.

H₀: No hay relación significativa para la inteligencia emocional de manejo del estrés y el clima organizacional en los docentes de la Facultad de Ingeniería y Arquitectura de una Institución Superior Confesional, Lima, 2017.

e) Hipótesis 5:

H₁: Hay relación significativa para la inteligencia emocional del estado de ánimo general y el clima organizacional en los docentes de la Facultad de Ingeniería y Arquitectura de una Institución Superior Confesional de Lima, 2017.

H₀: No hay relación significativa para la inteligencia emocional del estado de ánimo general y el clima organizacional en los docentes de la Facultad de Ingeniería y Arquitectura de una Institución Superior Confesional de Lima, 2017.

1.5. Variables identificadas

Las variables que se utilizarán en la investigación son las siguientes:

V.I. (variable independiente - X): Inteligencia emocional

V.D. (variable dependiente - Y): Clima organizacional

1.5.1. Variables y Dimensiones

En la Tabla 1, se presentan la variable independiente y dependiente con sus respectivas dimensiones.

Tabla 1. Variables y Dimensiones

Variables	Dimensión (componentes)
V. I. <i>"Inteligencia emocional"</i>	"Intrapersonal" "Interpersonal" "Adaptabilidad" "Manejo de estrés" "Estado de ánimo en general"

V.D.	“Autorrealización”
“Clima organizacional”	“Comunicación”
	“Condiciones laborales”
	“Involucramiento laboral”
	“Supervisión”

Fuente: “Elaboración propia”

1.5.2. Clasificación de las variables

Las clasificaciones de las variables son presentadas en Tabla 2.

Tabla 2. Clasificación de las variables

Clasificación de Variables	Inteligencia Emocional	Clima Organizacional
En relación a la función cumplida en la hipótesis	Independiente	Dependiente
De acuerdo con su naturaleza	Cuantitativa discreta	Cuantitativa discreta
Por la tenencia de sus características	Continua	Continua
Basado al tipo de medida	Cuantitativa	Cuantitativa
Por la cantidad de virtudes	Poliatómica	Poliatómica

Fuente: Elaboración propia

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Viñan et al., (2019), en su artículo científico investigativo “*El clima laboral y la influencia en el desempeño docente caso de estudio facultad de ciencias ESPOCH*”, se propusieron estatuir si hay relación entre las variables Clima Organizacional (CO) y Performance Laboral en la Facultad de Ciencias de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo (SPOCH), Ecuador. Este estudio fue de tipo descriptivo-correlacional. La población fueron todos los docentes de ESPOCH, mientras la muestra fue constituida por 41 docentes. Para evaluar el Clima Laboral fue usado el Manual Escala Laboral CL-SPS. Los resultados mostraron la correlación existente entre ambas variables.

Gómez y De Gonzalez, (2017) en su artículo científico publicado cuyo título es “*Inteligencia Emocional del Gerente Educativo y Clima Laboral en Escuelas Bolivarianas Venezolanas*”, se propusieron analizar el clima laboral frente a la inteligencia emocional para el gerente educativo perteneciente a escuelas Bolivarianas de Venezuela. El estudio fue descriptivo y con aplicación de campo. La población estuvo constituida por 15 directivos y 58 docentes perteneciente a las escuelas bolivarianas -Municipio de Lagunillas, Zulia-Venezuela. Cuestionarios de 22 ítems cada uno y con escala de 4 niveles fueron utilizados para recabar información de los trabajadores directivos y docente. Resultados encontraron que la inteligencia emocional (IE), en

relación con sus escalas abordadas mostró que los directores educativos mostraron deficiencia, haciendo ver que, el liderazgo de estos es limitado referente a la parte administrativa, sin alcanzar la proactividad. Trayendo esto un clima labora de preocupación sobre los trabajadores a su cargo debido a un liderazgo fallido, falta de empatía, motivación, y estímulo de gerencia.

Verdezoto (2017) en su tesis de grado profesional, tuvo como fin delimitar la influencia de la IE sobre el Clima Laboral de los administrativos (n=50), Facultad de Comunicación Social - Universidad Central del Ecuador. La metodología aplicada fue descriptiva-relacional, y no experimental. La teoría de Daniel Goleman fue empleada para determinar la impresión y control del trabajo y emociones, respectivamente del personal administrativo. El test de IE de Weisinger y la prueba de Clima Laboral (Sonia Palma) fueron empleados instrumento/técnica/metodología para recolectar datos. Los resultados mostraron que la inteligencia emocional posee una sensación positiva sobre el performance del clima laboral.

Sharma (2017) en su artículo científico publicado, busco encontrar la relación entre el clima organizacional, la IE y el estatus socioeconómico de docentes afiliados a la Universidad de Panjab, India. En total participaron 321 docentes escogidos aleatoriamente y de manera estratificada. Datos colectados han sido tratados aplicando el coeficiente de correlación y herramientas de fiabilidad y validez. Resultados mostraron que el clima organizacional esta significativamente correlacionado a la IE, siendo que la atención en las dimensiones hace que este aumente la inteligencia emocional de los docentes. Asimismo, resultados obtenidos indicaron la no existencia de correlación positiva para el estatus económico y clima organizacional.

Jandir et al., (2016) en su artículo científico titulado "*Relación entre la inteligencia emocional, soporte organizacional y motivación en docentes en cursos de posgraduación*", tuvieron como objetivo fue evaluar como la I.E. (Inteligencia emocional), con el soporte organizacional interfieren sobre la motivación docente. El estudio fue cuantitativo-descriptivo con una población de 176 docentes de posgraduación pertenecientes a diferentes instituciones

brasileras. Los resultados mostraron que el soporte organizacional y la motivación docente tienen una relación positiva y significativa. Entre los resultados se destaca que la percepción de regulación de las emociones ejerce una mediación indirecta entre el soporte del coordinador y la motivación docente.

Belmonte (2013), en su estudio titulado "*Inteligencia emocional y creatividad: factores predictores del rendimiento académico*", tuvo como estudiar la inteligencia emocional partiendo de los modelos diversos (autoeficacia emocional, competencia socio-emocional, y capacidades individuales) y creatividad relacionada al rendimiento académico del alumnado. Resultados demostraron: la autoeficacia emocional es la mejor herramienta predictora para el rendimiento académico. Los otros dos modelos emitieron habilidad para predecir por ámbitos ciertos rasgos del rendimiento global. En contraste, la creatividad, en términos de habilidad predictiva no mostró ninguna. El autor concluyo que IE influcio en el éxito escolar.

2.1.2. Investigaciones nacionales

Estrada et al., (2020) en su artículo científico publicado cuyo título es "*La inteligencia emocional y el clima de aula en estudiantes de educación superior*", tuvieron como objetivo establecer cierta relación entre el clima del aula y la inteligencia emocional entre los estudiantes de Educación inicial de un Instituto superior. La población y muestra estuvo conformado por 56 estudiantes seleccionados mediante un muestreo probabilístico estratificado. Datos han sido recolectados utilizando el inventario (inteligencia emocional) de Bar-on y el clima organizacional con la Escala de clima de aula de Marjoribanks. Los resultados tratados mostraron una correlación positiva ($r=0.677$) moderada entre las variables estudiadas.

Nieves (2018) en su trabajo de maestría "*Clima institucional y su relación con el desempeño docente en la facultad de ciencias administrativas de la Universidad Nacional del Callao*", se planteó el objetivo de delimitar la relación del desempeño docente y la variable clima institucional. Asimismo, fue determinado la relación entre sus dimensiones: confianza, motivación,

comunicación, y la forma participativa del clima institucional (variable) y el desempeño docente. La investigación fue del tipo básico, no experimental - nivel correlacional. La población estuvo constituida por 62 docentes de la facultad de administración a quienes se les encuestó con instrumentos conteniendo preguntas alternativas de escala Likert. Los resultados encontrados fueron que 81% de los docentes señalaron que la comunicación dentro de la facultad es inadecuada. El 53% de los docentes afirmaron que la motivación es buena por parte de los altos directivos. Asimismo, el 77% de los docentes afirmaron que existen demasiada desconfianza entre ellos. Finalmente, el estudio mostro una correlación positiva ($r=0.712$) entre las variables desempeño docente y clima institucional.

Barreno et al., (2018) mediante su tesis defendida "*nivel de la inteligencia y descripción de desempeño docente de los profesores de la carrera de ciencias de la comunicación de una universidad privada*", se propusieron determinar el nivel de inteligencia emocional y relacionarlo al desempeño docente. El estudio fue cuantitativo y descriptivo simple. La población - muestra permaneció constituida: 8 docentes quienes pasaron la encuesta inventario del Cociente Emocional de Bar On, mientras que para describir el nivel de desempeño docente se usó resultados de evaluación propia de la universidad. Los resultados mostraron: 44% de los docentes presento un grado de una adecuada inteligencia emocional adecuada, mientras que 66% mostro un nivel de desempeño docente alto.

Ubaldo (2017), en su trabajo maestral "*Inteligencia emocional y clima organizacional en los docentes de la Institución educativa Mercedes Jangas-Huaraz, 2017*", determinó la I.E., y la relación con el C.O., entre los docentes. El estudio fue descriptivo, correlacional y no experimental. En total fueron 55 docentes que participaron a través del cuestionario de Barón Ice el cual estuvo compuesto de 133 preguntas y el cuestionario de Sonia Palma conformado por 50 preguntas. Ambos cuestionarios constaban con 05 alternativas de respuesta. Los resultados mostraron que hubo una positiva correlación para el nivel IE y clima organizacional, respectivamente.

Aguado (2016) en su tesis de maestría titulado *Inteligencia emocional en docentes de instituciones educativas de la ciudad de Pampas*, se planteó el objetivo de establecer si existían diferencias en la IE de los docentes según su género, condición laboral y estado civil. La investigación fue de tipo básica, descriptivo y de comparación. En total a 124 docentes (nivel inicial, primaria y secundaria) participaron en este estudio. Para estimar la inteligencia emocional fue usado el “inventario de Bar-On Ice”. La correlación de Pearson y estadística descriptiva fueron usados para evaluar los resultados obtenidos. El tratamiento de datos reportó que no existió significativas diferencias entre la inteligencia emocional y sus diversos niveles (educativo, género, condición laboral, y estado civil). Asimismo, fue encontrado que gran número de los docentes, de los 3 niveles mostraron una inteligencia emocional baja en la ciudad de Pampas.

Narvaez (2017), en su estudio titulado *“La Inteligencia emocional del personal docente y su relación con el Clima Organizacional de las Institución Educativas Publicas pertenecientes a la Municipalidad de Santiago de Surco”*, se planteó como objetivo decretar la relación de los docentes y su I.E. con respecto al Clima Organizacional en Instituciones Educativas Publicas pertenecientes a la Municipalidad de Santiago de Surco. El trabajo fue de tipo descriptivo-correlacional y diseño no-experimental. En total, 177 docentes de 5 instituciones educativas del nivel primario del distrito de Santiago de Surco-Lima-2017, conformaron la muestra. El Inventario Emocional de Bar-On y la Escala “Clima Laboral CL-SPC” son los instrumentos empleados para colección de datos. Los resultados mostraron una relación significativa ($r=0.812$) entre ambas variables estudiadas.

Castillo (2017), en su trabajo maestral cuyo título es *“Inteligencia Emocional y el Clima Organizacional en el nivel primario de la Institución educativa Clorinda Matto de Turner-Cusco, 2017”*, busco el objetivo de encontrar la relación de las variables IE y CO. Esto realizado en la I.E. primaria (Clorinda Matto de Turner) de Cusco. La metodología fue de diseño no-experimental-transversal y de tipo descriptivo y correlacional. La muestra estuvo constituida por 43 docentes. Una encuesta fue usada para evaluar la Inteligencia Emocional,

mientras para el Clima Organizacional fue empleado el instrumento de Bar-On. Los resultados mostraron una correlación positiva ($r=0.766$) entre el Clima Organizacional y la IE de dicha institución educativa.

Montoya (2015), en su estudio de graduación titulada "*Inteligencia Emocional y Clima Organizacional en Trabajadores de la I.E. PNP Santa Rosa de Lima 2015*", busco determinar la relación de las variables IE y Clima Organizacional. El trabajo opto el diseño descriptivo correlacional. 93 trabajadores de ambos sexos formaron parte de la población y muestra. Los instrumentos para evaluar a los trabajadores fueron el inventario de IE - Bar-On, así como la CL-SPC (Escala de Clima Organizacional). Los resultados mostraron la no existencia de relación entre ambas variables, ni la relación entre la mayoría de sus dimensiones. En contraste, fue observado relación para el elemento intrapersonal de la IE y el clima organizacional, que mostro una débil relación.

Lagos (2014), en su investigación "*Influencia del clima organizacional en el desempeño de los docentes del nivel de secundaria de la Institución Educativa Privada Trilce Salaverry – ubicada en el distrito de Jesús María – Provincia de Lima – Región Lima -2011*", tuvo como objetivo verificar la existencia de una correlación entre la variable performance docente y la influencia del clima institucional. El estudio fue de carácter básico, diseño no-experimental y a la vez de corte transversal. Técnicas de correlación y regresión fueron empleados para tratar los datos. Los resultados mostraron una relación positiva ($r = 0.85$) entre el performance docente y Clima Institucional de los catedráticos de la I.E., Trilce Salaverry (Distrito - Jesús María). Similares resultados, confirmaron la relación ($r=0.72$) entre el Performance de los Docentes y Relaciones Humanas y el Desempeño de los Docentes y la relación ($r=0.65$) entre las dimensiones Sistemas Abiertos y procesos internos.

Garay (2014), en su estudio investigativo designada "*La Inteligencia Emocional y su relación con el Rendimiento Académico de los estudiantes del 6to ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos – Lima*", se propuso como objetivo establecer la correlación existente entre las variables inteligencia emocional y rendimiento académico.

Esta investigación respondió a un tipo de trabajo descriptivo correlacional. 98 alumnos, seleccionados de diversos salones del VI semestre conformaron la muestra. Todos pertenecientes a la “facultad de educación” de la UNMSM. El TMMS-24 (cuestionario) fue utilizado para medir la variable IE, mientras calificaciones adquiridas por los estudiantes las cuales están registradas en las Actas de valoración fue empleado para cuantificar el rendimiento Académico. Los resultados estadísticos mostraron que el 59% de alumnos mostro una atención emocional adecuada con relación a los problemas presentados a ellos. El Rendimiento académico (variable), mostro que un 45% y 22% para alumnos con rendimiento regular y alto, respectivamente.

Varas (2014), en su trabajo para optar la licenciatura titulado “*Inteligencia emocional y clima organizacional de los docentes de una institución educativa estatal de Trujillo*”, se propuso identificar el nivel que relaciona la I.E., e C.O. e, abordado en los docentes trabajadores en una institución educativa - ciudad de Trujillo. Variables sociodemográficas como sexo, años de servicio y condición laboral fueron considerados. El estudio fue descriptivo correlacional, cuya población y muestra estuvo constituida por 108 docentes. Los instrumentos para evaluar a la población han sido la Escala de Clima Laboral “CL-SPC” y el “ICE” - Bar-On. Los encuentros mostraron validez de una correlación de significancia acerca las variables en la Institución arriba nombrada.

Matassini (2012), a través de su tesis maestra “*Relación entre inteligencia emocional y clima organizacional en los docentes de una institución educativa publica de la Perla-Callao*”, se propuso comprobar si había relación entre el clima organizacional y la IE de los docentes. La población y muestra estuvo constituido por todos los docentes. El enfoque fue de muestra no probabilística, correlacional y descriptivo. El Inventario de IE – “Bar-On” y la escala de “Clima Organizacional” fueron empleados para recolectar datos. Sus resultados probaron que existía positiva correlación entre las variables evaluadas.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Inteligencia Emocional

La inteligencia emocional (IE) fue introducida por primera vez por Salovey y Mayer (1990), quienes lo definieron como “un conjunto de habilidades relacionadas al procesamiento de la información”, que incluye la destreza de asimilar, percibir, regular, y comprender las emociones de los demás individuos y de nosotros mismos, buscando un crecimiento intelectual y emocional.

Goleman (1995a) en conclusión define la IE: “capacidad de reconocer nuestros sentimientos y el de los demás, de motivarnos y de manejar correctamente las relaciones”. Además, Goleman (1999) reformula su definición de la IE como “la capacidad de reconocer nuestros sentimientos y de los demás, para motivarnos y gestionar la emocionalidad en nosotros y en las relaciones interpersonales”

Bar-On (1997) definió la “inteligencia emocional como un conjunto de capacidades, habilidades y competencias no cognitivas que influyen a la habilidad de cada persona de alcanzar el éxito al afrontar aspectos del ambiente”.

Mayer et al., (2001) nos dice que es la destreza-capacidad para encausar información emocional exacta y eficaz, así como la destreza de regular, percibir, asimilar y comprender las emociones.

Asimismo, Garcia-Fernandez y Gimenez-Mas (2010) sustentan que la I.E., es la destreza de cada individuo para acomodarse y trabajar conjuntamente con el medio ambiente, dinámico y voluble como consecuencia de nuestras propias acciones.

La inteligencia emocional incluye las siguientes habilidades:

- Percibe emociones de sí mismo y demás personas

- Dominar nuestras emociones y responder con emociones y de manera correcta en diferentes peculiaridades
- Actuar en relaciones donde estén presentes emociones, el respeto y consideraciones
- Alcanzar a armonizar el trabajo y el ocio
- Capacidad para comprender y dirigir personas para que actúen sabiamente en las relaciones humanas.
- Capacidad de sentir sentimientos de uno mismo y el de los demás, saber diferenciar entre ellos y apoyarse de tal información para auto guiarse en su auto-conducta y pensamiento (Mayer et al., (2001).
- Destreza para examinar sentimientos ajenos y propios, con el fin de motivar y controlar bien nuestras relaciones y emociones (Goleman, 1999).

2.2.2. Principios de la Inteligencia Emocional

Los principios o competencias básicas de la I.E., proporcionan principios básicos para poder obtener de manera correcta la IE, y estas son las siguientes:

- Autoconocimiento: Capacidad de conocernos nosotros mismos, identificar nuestros puntos fuertes - débiles que poseemos
- Autocontrol: Capacidad de autocontrolar nuestros impulsos, no perder los nervios y mantener la calma.
- Automotivación: Capacidad de hacer actividades/trabajos por cada uno, sin ser motivado por los demás.
- Empatía: Habilidad para ubicarse en el lugar de los otros.
- Habilidades sociales: Habilidad para relacionarse adecuadamente con otras personas.
- Asertividad: Capacidad de aceptar críticas que podrían ayudarnos, enfrentarse a los problemas sin ocultarse y defender nuestras propias ideas.

- Proactividad: Capacidad de tomar la iniciativa frente a problemas y/o oportunidades.
- Creatividad: Habilidad de ver el mundo desde otra perspectiva para poder resolver problemas.

Estos principios arriba descritos, podrían ofrecer una mayor o una menor inteligencia emocional al individuo. Por ejemplo, una mayor creatividad no quiere decir una mayor inteligencia emocional, ya que eso va depender si el individuo consigue explotar bien su creatividad. De la misma manera, un poco de creatividad podría ser compensado por una mayor automotivación.

2.2.3. Modelos de la Inteligencia Emocional

En las dos últimas décadas (1990-2010), en la literatura se vio el desarrollo y distinción de los principales modelos relacionados a la Inteligencia Emocional, siendo los más conocidos los modelos mixtos y aquellos modelos de habilidades, y modelos que complementan los dos antes mencionados.

2.2.3.1. Modelos mixtos

Estos modelos unen diversas habilidades, objetivos, destrezas, rasgos de personalidad, disposiciones afectivas y competencias. Sin embargo, el principal defecto de estos modelos son las respuestas confusas o limitadas, resultado de contener varios elementos y variables complejas. Usualmente, estas no presentan el resultado de varios años de estudio y si de aisladas variables (Sánchez-Núñez y Hume, 2004; Rego y Fernandes, 2005;). Entre los modelos que representan esta perspectiva se tiene: i) modelo de Goleman (1995a); y ii) el modelo de Bar-On (1997).

a) Modelo de Goleman. Goleman (1999), define la existencia de dos variables, el Cociente Emocional (CE) y el Cociente Intelectual (CI), siendo que estos son complementarios para dar fruto a las interrelaciones que se producen. Este modelo busca estudiar diferentes empresas y organizaciones con el objetivo de predecir lo efectivo basado al rendimiento personal en el campo laboral.

Ejemplo, si comparamos un individuo con alto CI y baja capacidad de trabajo con otro individuo de CI medio, pero con elevada destreza de trabajo. Cada uno consiguen alcanzar al mismo objetivo, debido a que ambos términos logran su complementación.

Tabla 3. Dimensiones de la IE según Daniel Goleman

COMPETENCIAS EMOCIONALES	AUTO-CONCIENCIA	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Conciencia emocional ✓ “Correcta” ✓ Auto-evaluación” ✓ “Auto-confianza”
	AUTO-REGULACION	<ul style="list-style-type: none"> ✓ “Auto-control ✓ “Confiabilidad” ✓ “Conciencia” ✓ “Adaptabilidad” ✓ “Innovación”
	MOTIVACION	<ul style="list-style-type: none"> ✓ “Impulso de logro” ✓ “Compromiso” ✓ “Iniciativa” ✓ “Optimismo”
	EMPATIA	<ul style="list-style-type: none"> ✓ “Entender a los demás ✓ “Desenvolver a los demás ✓ Servicio de orientación ✓ Impulsar la diversidad ✓ Raciocinio político
		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Predominio ✓ sobrellevo de conflictos ✓ “Comunicación”

HABILIDADES	✓“Liderazgo”
SOCIALES	✓Acelerador del cambio
	✓Diseñador de lazos
	✓Participación y contribución
	✓Virtudes de grupo

Fuente: Goleman (1995a). *Emotional Intelligence*. Pág. 40-95

Según el autor, son cinco los integrantes que forman a la inteligencia emocional:

- a) *Autoconciencia* o raciocinio de cada y de uno mismo: Capacidad para entender/reconocer nuestros sentimientos, estados emocionales, rasgos y su impacto sobre los demás individuos. Las categorías desarrolladas son la autoconfianza, producción de buen humor y por ende estados emocionales positivos. Individuos con elevada autoconciencia llegan a ser honestos con ellos y con los demás, logrando así la habilidad incluso de rechazar un trabajo remunerado bien, siempre en cuando no se ajuste a sus metas a largo plazo y principios.
- b) *Autorregulación*: Capacidad de controlar nuestros momentos, recursos e arremetas sobre todo interno. Esta procura demorar gratificaciones dominando la impulsividad que es la consecución de varios objetivos.
- c) *Motivación*: son preferencias emocionales que explican, direccionan, y ayudan al cumplimiento de los objetivos trazados.
- d) *Empatía*: Habilidad para comprender las afecciones, necesidades y preocupaciones de otras personas.
- e) *Destrezas sociales*: capacidad para inducir respuestas correctas en los demás, pero estas no son entendidas como habilidad para controlar a otros individuos.

b) Modelo de Bar-On.

Bar-On (2000) asume la I. socio-emocional como el conjunto de habilidades y/o competencias que ayudan a determinar cuán cierto las personas se entienden/comprenden/entienden los unos a los otros, o de como prefieren expresar sus emociones y afrontar las demandas del día a día. Basado a esta conceptualización el autor especifica un designado modelo “*Emotional Social Intelligence*” (ESI), después de un intenso desarrollo de indagación, el cual consta de 5 dimensiones básicas como se muestra en la tabla 4.

Tabla 4. Dimensiones con sus respectivos componentes basados en “Bar-On”

APTITUDES EMOCIONALES		✓ Seguridad propia
	“INTRAPERSONAL”	✓ Asertividad
		✓ “Independencia Emocional”
		✓ Autoapreciación
		✓ Realización propia
	“INTERPERSONAL”	✓ Empatía
		✓ Compromiso Social
		✓ “Relación Interpersonal”
CONDUCCIÓN DE EMOCIONES		✓ Solución de problemas
		✓ Prueba de la realidad
		✓ Flexibilidad
“MANEJO DEL ESTRÉS”		✓ Tolerancia al estrés
		✓ Control de impulsos

“ESTADO DE ÁNIMO	✓ Felicidad
EN GENERAL”	✓ Optimismo

Fuente: Ugarriza (2001)

a. **Componentes intrapersonales** Dimensión que trata en tener conciencia de nuestras propias emociones y expresión, siendo que las habilidades y sus competencias están conformadas por:

- Conocimiento de sí mismo emocional: Capacidad de cada individuo muestra cuando reconoce sus sentimientos y consigue diferenciarlos.
- Seguridad: Capacidad del sujeto expresar sus sentimientos, pensamientos, defender sus derechos, y creencias.
- Autoestima: Capacidad del sujeto de quererse y respetarse considerándose una persona buena.
- Autorrealización: Capacidad de la persona en desarrollar sus principales habilidades.
- Independencia: Capacidad del individuo de controlarse y guiarse así mismo tanto en su manera de actuar y pensar.

b. **Componentes interpersonales.** Dimensión que toma en consideración las relaciones interpersonales y conciencia social, el último como su punto objetivo. Las competencias y habilidades que la caracterizan son:

- Relaciones interpersonales: basado en la habilidad para mantener y sostener relaciones satisfactorias.
- Responsabilidad social: Capacidad donde se demuestra a uno mismo que puede ser un miembro cooperador, constructivo, y colaborador dentro de su grupo social.
- Empatía: Capacidad del individuo para concientizar, aprender y entender el sentimiento de los otros.

C. Componentes de adaptabilidad. La clave de esta dimensión es saber manejar el cambio, las habilidades y sus competencias propias de esta son:

- Solución de problemas: Capacidad del individuo en fijar e identificar los problemas, para posteriormente generar y aplicar totalmente soluciones efectivas.
- Prueba de la realidad: Capacidad que demuestra al individuo para que el evalúe la reciprocidad entre lo que experimenta y lo que realmente hay.
- Flexibilidad: Capacidad del individuo en adecuarse a sus propias emociones, comportamientos y emociones, bajos diferentes disposiciones y circunstancias volubles.

d. Componentes del manejo de la tensión. Puntos claves de esta dimensión están relacionadas a la regulación y direccionamiento emocional. Sus destrezas están conformadas por:

- Tolerancia a la tensión: Destreza individual de cada personaje para aguantar circunstancias desfavorables y enfrentando peculiaridades de mucha presión de forma activa y positiva.
- Control de los impulsos: destreza del individuo que presenta autocontrol frente a un impulso, acción o arranque.

e. Componentes del estado de ánimo general. Última dimensión abordada, el cual está relacionada al aliciente del individuo como guía en la vida: Está integrada por las siguientes facultades.

- Ventura: Capacidad de sentir satisfacción con su vida, de disfrutar de el mismo y de los demás.
- Optimismo: destreza de encontrar la forma más fructífera de la vida, manteniendo una vida positiva e activa, pese a las diferentes adversidades.

Bar-On (2000) (modelo) para el EQ-i ofrece la base teórica, el cual fue desarrollado inicialmente para analizar diferentes semblantes de este constructo, como también ver sobre su representación. En relación a este modelo, la I.E., y social se tornan como la sección transversal de destrezas, facilitadores sociales/emocionales y aptitudes interrelacionados buscando determinar la eficacia en la forma de entender y expresar, manera de entender a los demás y la manera de relacionarnos con estos y enfrentamos el día a día a diversas demandas. Las competencias sociales y emocionales, los facilitadores y las habilidades previamente tratados en esta conceptualización genera cinco componentes claves. Cada factor engloba un número de habilidades, competencias, y facilitadores conectados cercanamente los cuales son descritos en el Apéndice. Relacionado a este modelo, ser social inteligente y emocional a la vez, es lograr expresarse y entenderse de manera efectiva, lo cual conlleva a enfrentar con éxito las presiones, demandas y desafíos con éxito. Esto esta direccionado, en primer lugar, a la capacidad intrapersonal: lo que busca ser consciente de uno mismo, para poder entender los puntos débiles y fuertes, para conseguir expresar los pensamientos y sentimientos no destructivamente. En el nivel interpersonal, ser socialmente inteligente y emocional, engloba la destreza de conocer sentimientos, necesidades, y emociones de otros individuos, para poder mantener y establecer relaciones constructivas, de cooperación que busca una mutua satisfacción. Por último, ser socialmente inteligente y emocional, comprende buscar el cambio de manera efectiva y personal el cambio social, y ambiental enfrentando de forma flexible y realista una situación inmediata. Por ejemplo, el resolver problemas de rápidamente y tomar decisiones correctas. Para ello, es imprescindible manejar las emociones para que nos favorezca y no vaya en contra de nosotros. Asimismo, es necesario ser suficientemente optimistas, motivados y positivistas.

2.2.4. El desarrollo riguroso del EQ-i ayudó a crear un modelo robusto de ESI (EQ-i inventario de cociente emocional Bar-On)

El EQ-i fue elaborado en los años 80 (1988) como un instrumento experimental para evaluar los conceptos sociales y emocionales de las

personas. A partir de esto, el funcionamiento social efectivo y emocional buscaría una sensación eventual de bienestar psicológico. De la misma forma, se corrobora que la aplicación de este instrumento en poblaciones diversas y grandes podría proporcionar información sobre el constructo subyacente de la inteligencia social y emocional, como también sus comportamientos social inteligente y emocional. Los resultados encontrados al aplicar el EQ-i en un vasto número de estudios realizadas en los últimos años/décadas, han direccionado constantemente este constructo, los cuales en forma continua y en base a esfuerzos buscan preservar una teoría basada en forma empírica.

El modelo Bar-On (2006) y la medida de ESI fueron desarrollados en 6 etapas pasos que duro aproximadamente 17 años: (i) identificar y agrupar varias competencias en forma lógica basada en lo emocional y social, que se entiende, impactan el bienestar psicológico y la eficacia (ii) constituir en forma clara los grupos clave basado en competencias individuales, facilitadores y habilidades surgidas; (iii) al iniciar fue generado aproximadamente 1,000 artículos en función a la experiencia profesional, aportes de destacados profesionales de la salud, y revisión de la literatura, todos relacionados a diferentes conceptualizaciones; (iv) evaluar la inclusión de 133 artículos y 15 escalas primarias en la versión ya publicada del instrumento, soportada por la combinación de hallazgos en los análisis de artículos estadísticos, bases teóricas y análisis factorial; (v) Iniciar con el normativo de la versión final del instrumento asociado a 3 831 adultos en América del Norte (1996); y (vi) seguir validando y normando el instrumento de las culturas en general. El primer ensayo normativo del EQ-i incluyó personas de casi todos los estados de los Estados Unidos y provincias canadienses. De acuerdo al género y edad, fueron reportados que el 49% eran hombres y 51% mujeres con edades de 16 - 100 años, y con 34.3 años de edad promedio. En la piel, 79% fue blanca, asiática americana el 8%, afroamericana representada por 7%, hispana 3%, y nativa americana 31 (5) Para obtener información demográfica más detallada, incluidos los antecedentes educativos y laborales de la muestra normativa original, se remite al manual técnico del instrumento (Bar-On, 1997).

El EQ-i fue traducido a más de treinta (n=30) idiomas, (6) y los datos obtenidos fueron recopilados en diversos y numerosos entornos mundialmente. Las versiones previamente elaboradas del inventario fueron producidas en total de 3 000 personas en 6 países (Nigeria, Sudáfrica, Argentina, India, Alemania, e Israel). El EQ-i fue traducido en primer lugar del inglés al español permitiendo así, una vasta recolección de datos en Argentina, (7). Esta recolección de datos fue continua y seguido en los otros países. En inicio fueron incorporados datos interculturales, el cual sirvió para la prueba piloto del EQ-i, el cual fue clave para seleccionar y alterar elementos que conduzcan a la validación y desarrollo de escalas para establecer un formato final de respuesta, todo ello, buscando la confiabilidad y validez en numerosos estudios que se vienen aplicando en las últimas décadas y en el mundo entero.

Aunque, los resultados evidenciaron diferencias significativas (algunos tratamientos) entre los individuos en base a la edad que fueron comparados, siendo estas diferencias relativamente pequeñas en magnitud. En conclusión, los grupos mayores consiguieron puntuaciones significativamente más elevados comparado a los grupos más jóvenes sobre las escalas de EQ-i. Los encuestados en sus últimos 40 años, mostraron puntuaciones medias más altas. Fue reportado un incremento en la inteligencia emocional - social en cumplimiento de la edad en los niños (Bar-On, 2000a). Los hallazgos reportados están concentrados en una comparación transversal de varios grupos de edad, finalmente son comparados con los hallazgos del estudio longitudinal de 23 000 individuos en un curso de la misma cohorte, por un período de 25 años, partiendo del nacimiento hasta su juventud. Esto ofrecerá una escala más precisa y notoria de cómo ESI cambia y se desarrolla con el tiempo. (8) Otros aumentos similares en la ESI en función a la edad fueron reportados en el uso del EQ-i (9), así como las medidas optadas por este constructo (Goleman, 1995a). Estos hechos son importantes cuando es considerado un incremento de la inteligencia cognitiva en adolescentes tardíos, para luego empezar a reducirse levemente en ambas, segunda y tercera década de los individuos. Estos resultados indican que cuando uno va

envejeciendo, uno se torna más socialmente inteligente y se vuelve más emocional.

Relacionado al género, no fueron reportados diferencias entre mujeres y hombres basado al ESI general. No en tanto, diferencias existentes en genero fueron encontrados significativas para varios factores medidos por el EQ-i, pero los efectos encontrados fueron mínimos en su mayor parte. Basado en la muestra normativa referente a América del Norte (Bar-On, 1997), las hombres presentaron poseer habilidades interpersonales más débiles que las mujeres. Sin embargo, los hombres presentaron una capacidad intrapersonal más elevada, pudiendo manejar mejor las emociones, tornándose más adaptables comparado a la primera. El modelo (Bar-On, 1997) en principio reveló que las mujeres poseen la conciencia de emociones más elevado, debido a que muestran mayor empatía, relacionándose así a una mejor relación interpersonal y social más responsable igualado a los hombres. Además, los hombres mostraron poseer una mejor autoestima, ser autosuficientes, afrontando mejor el estrés, y siendo más flexibles. Asimismo, estos consiguen solucionar los problemas más fácilmente, con mayor optimismo comparado a las damas. No en tanto, similares patrones fueron encontrados en relación al género en la mayoría de las otras muestras de la población cuando estos fueron examinados con el EQ-i. La deficiencia reportada en los hombres basado a las habilidades interpersonales encontradas, podrían ser explicadas debido a la psicopatía es diagnosticada con mayor frecuencia hombres que mujeres. Una tolerancia al estrés menor reportado entre las mujeres puede ser explicado debido a que estas sufren un mayor número de trastornos relacionados a la ansiedad comparado a los hombres.

Para resumir los hallazgos anteriores, el modelo (Bar-On, 2000b) revela que las personas mayores son más emocional y socialmente inteligentes que las personas más jóvenes, las mujeres son más conscientes de las emociones que los hombres, mientras que las últimas son más adeptas a manejar las emociones que las primeras, y existen no hay diferencias significativas en la

inteligencia emocional y social entre los diversos grupos étnicos que se han examinado en América del Norte.

El modelo de Bar-On (2000), a diferencia de Goleman (1995) integra ambas competencias, la inteligencia emocional, y las habilidades para configurar su propuesta mejor. Se sabe que los modelos mixtos, ayudan la popularización y difusión mejor de la inteligencia emocional, no en tanto, Hedlund y Stenberg (2000) consideran estas competencias y modelo difíciles de operar, diferente a lo planteado por Mayer y Salovey (1993).

2.2.3.2. Modelos de habilidades

Estos modelos son aquellos que dan soporte a construir la inteligencia emocional en destrezas durante el procesamiento de la información emocional, siendo que estos no toman en consideración elementos de factores de cada persona. Un modelo más representativo fue desarrollado por Salovey y Mayer (1990), quienes postularon la existencia de una variedad de destrezas/capacidades cognitivas buscando expresar, percibir, evaluar, autorregular y manejar distintas emociones de una manera instruida y adecuada con el objetivo de encontrar el bienestar basado en las normas sociales y valores éticos. Este modelo desarrollado ha sido reformulado en diversas ocasiones. Además, los autores adicionaron nuevas aportaciones, haciendo de este modelo uno de los más consolidados, populares y utilizados actualmente.

a) Modelo de Salovey y Mayer. Salovey y Mayer (1990) considerados como los primeros en conceptualizar a la inteligencia emocional. En esta conceptualización, ellos ponen énfasis de cómo usar la información emocional y adecuarla a la vida diaria para resolver problemas, y así apoyar en la adaptación. Así, en un artículo publicado (1990), definen a la IE como la destreza para chequear/examinar las emociones y las afecciones de una (o) misma (o) y de todas las personas, de poder discernir entre ellos/as y poder emplear estos datos para orientar el pensamiento y acción propia. Sin embargo, este primer modelo presento algunas limitaciones debido a que permitía cierta significancia a la percepción y locución de las emociones, y no

a la destreza de entendimiento sobre las mismas. Para arreglar esta limitación y salir de otras propuestas pseudocientíficas reformulan su modelo original. En esta revisión del modelo originado, los autores en 1997, definen, en un artículo publicado, a la IE como un aglomerado abordado de destrezas para: valorar, percibir, generar y/o ceder sentimientos, facilitar el pensamiento, entender emociones, regular y expresar emociones con exactitud.

En forma general este modelo aborda cuatro habilidades estructuradas jerárquicamente y son descritas a seguir:

- a) *Percepción y expresión emocional.* Aplicada para identificar las emociones propias, así, como las sensaciones y estados tanto fisiológicas y cognitivas. La percepción de los estados emocionales, los objetos, los estímulos y la habilidad de expresar emociones son incluidos
- b) *Facilitación emocional.* Es utilizada para generar, sentir, y usar emociones necesarias con el objetivo de aplicarlos en otros procesos cognitivos o comunicar sentimientos. Esta habilidad ayuda a mejorar las emociones durante los pasos pensativos de las personas.
- c) *Comprensión emocional.* Es la habilidad de reconocer la relación entre las palabras y/o emociones mismas. El entendimiento implica la capacidad para explicar de las emociones su significado respecto a las relaciones. Además, toma en consideración la habilidad para entender los sentimientos complejos, y también para inspeccionar las emociones y sus transiciones.
- d) *Regulación emocional.* Habilidad de mantenerse abierto a los sentimientos, ambos positivos y/o negativos, así como la forma de pensar reflexivamente sobre las emociones con relación a uno mismo y a los otros. De la misma forma, tiene que ver con la destreza que busca moldear emociones propias y ajenas, respectivamente, intensificando las emociones positivas y reduciendo las emociones negativas para promover el crecimiento personal y una mejor comprensión

Estas habilidades están ligadas entre sí, de forma que para que exista una adecuada regulación emocional, se necesita de una buena comprensión; y para una buena comprensión es necesario de percepciones y expresiones emocionales buenas. No en tanto, a diferencia, no tendría por qué ser así. Varios individuos tienen una elevada capacidad para percibir emocionalmente, pero les hacen falta, en ocasiones, de una correcta regulación y comprensión emocional. Este modelo, según la literatura generó el mayor número artículos científicos publicados. Así como fueron expuestos por actores como: Extremera y Fernandez-Berrocal (2003), de la Universidad de Málaga, (Laboratorio de Emociones de la las razones fundamentales) quienes explicaron el interés de la comunidad científica a través de las siguientes características: i) su justificada y sólida base teórica; ii) comparada a los de otros enfoques; iii) la evaluación sistemática; y su apoyo científico obtenidos por los resultados reportados del campo aplicado y básico.

- e) Los modelos de habilidad: son los modelos utilizados para analizar las destrezas que habilidades que aprueben el uso de información relacionada a emociones que ayuden a permitan perfeccionar el pensamiento.

En la Figura 1. Es presentado de forma gráfica la reformulación del modelo formulado por Mayer & Salovey (1997) basado en la habilidad. Como es observado, es tratado de un jerárquico que inicia con las habilidades más básicas y alcanza hasta las habilidades más complejas. Es decir, regulando las emociones, se podría conseguir una adecuada regulación de las emociones necesarias para manejar las habilidades más básicas.

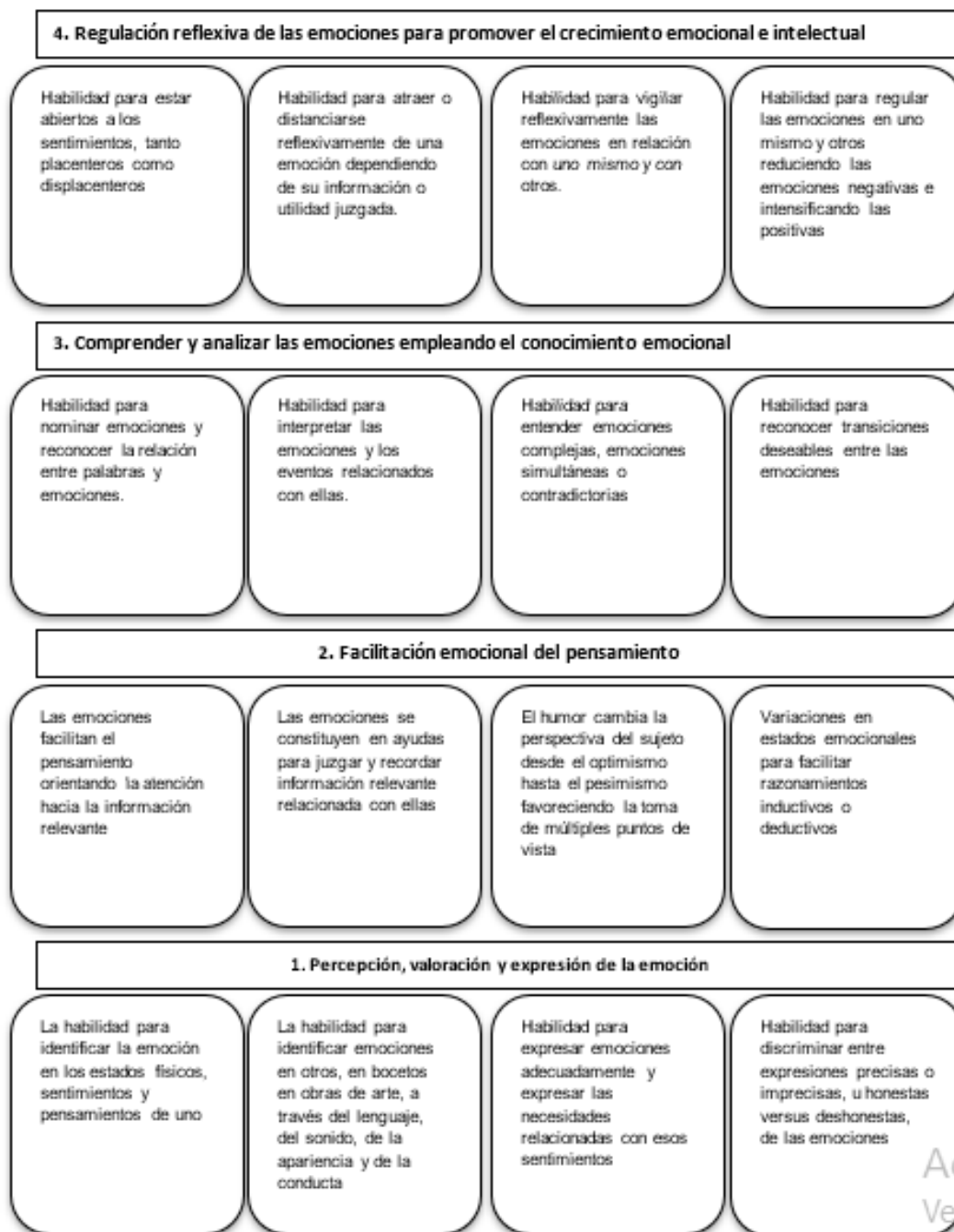


Figura 1. "What is the emotional intelligence", página 3-34 Fuente: (Mayer & Salovey, 1997).

2.2.3.3. Otros modelos

Esos modelos consideran los componentes de personalidad, capacidades cognitivas, y otras aportaciones personales con el fin de enfatizar a la acepción divulgativo y popular de la edificación de la I.E. Entre los más destacados podemos citar a los siguientes modelos:

a) Modelo de Cooper y Sawaf. Este modelo es conocido como el modelo de los “Cuatro Pilares”, y consta de 4 variantes esenciales:

- Alfabetizar las emociones: basado en la probidad, el *feed-back*, la cognición, conexión, y responsabilidad que toleren mejorar el aprecio y amor personal.
- Agilidad emocional: está relacionado a la fiabilidad, autenticidad, y permisividad juntamente con la capacidad de atender, hacerse cargo de los problemas y obtener excelentes respuestas a situaciones difíciles.
- Profundidad emocional: se refiere a la armonización encontrada entre el trabajo y la vida diaria.
- Alquimia emocional: habilidad de innovar y afrontar dificultades y presiones

b) Modelo de Boccardo, Sasía y Fontenia. Este modelo aporta la distinción entre inteligencia emocional (control emocional, auto-conocimiento emocional y automotivación) e inteligencia interpersonal (habilidades interpersonales, reconocimiento de habilidades ajenas). Todos los actores consideran las áreas descritas dentro de la inteligencia emocional:

- Conocimiento de Auto emoción: capacidad de reconocer sentimientos propios
- Control emocional: capacidad para referir los sentimientos y adecuarlos para cualquier emplazamiento.
- Automotivación: capacidad para encontrar un estado de mente creativa y solucionar problemas.
- Reconocimiento emociones ajenas: Capacidad para construir el conocimiento emocional de cada uno.
- Destreza en relaciones interpersonales: Capacidad de provocar sentimientos en otros individuos.

c) Modelo de Matineaud y Engelhartn. Este modelo adiciona factores exógenos. Integra los siguientes componentes de la IE: i) el conocimiento es

si mismo; ii) saber gestionar el humor; iii) motivarse a uno mismo positivamente; iv) controlar los impulsos para lograr gratificación; y v) estar abierto a los demás.

En las Tabla 5 y Tabla 6 se muestran las cinco dimensiones de la inteligencia emocional relacionado a la competencia emocional (Tabla 5) y la competencia social (Tabla 6), juntamente a las 25 idoneidades emocionales. En esta escala nadie muestra perfección, ya que todos poseemos puntos fuertes como débiles, algo inevitable.

Tabla 5. Dimensiones de la inteligencia emocional relacionado a la Competencia personal

Conciencia de uno mismo	Autorregulación	Motivación
<p>Definición: Relacionado a nuestros propios estados internos, recursos e intuiciones</p>	<p>Definición: Acto de controlar de nuestros estados, impulsos y recursos internos</p>	<p>Definición: Se refiere a diferentes tendencias emocionales que nos ayudan, guían o hacen más fácil el alcance de nuestras metas</p>
<p>Características: Conciencia emocional: saber inspeccionar nuestras propias emociones y sus consecuencias Valoración adecuada de uno mismo: Saber identificar “nuestras fortalezas y debilidades propias” Confianza en uno mismo: Valorar y sentirse seguro en lo que hacemos por nosotros y los demás</p>	<p>Características: Autocontrol: Habilidad de conducir correctamente las emociones e impulsos conflictivos Confiabledad: ser fiel a nuestros criterios, ejemplo ser sincero e integro Integridad: Hacerse responsable de nuestras propias actitudes Innovación: Sentirse libre de aportar con nuevas ideas o enfoques e informaciones</p>	<p>Características: Motivación de logro: Acción de hacer esfuerzos por ser cada día mejor y satisfacer criterios de excelencia Compromiso: comprometerse en cuerpo y alma a cumplir los propósitos de un conjunto y/o organización Iniciativa: rapidez en responder cuando se presente una oportunidad Optimismo: ser persistente/consecuente para el logro de los objetivos trazados pese a los obstáculos y contratiempos.</p>

Fuente: Goleman (1995a). *Emotional Intelligence*. Pág. 40-95

Tabla 6. Dimensiones de la inteligencia emocional relacionado a la Competencia social

Empatía	Habilidades sociales
<p>Definición: Tomar conciencia de nuestros sentimientos, necesidades y también de las inquietudes/preocupaciones ajenas</p>	<p>Definición: Habilidad para inducir respuestas deseables en otros individuos</p>
<p>Características: Comprender a los demás: Conseguir sentir los sentimientos y preocupaciones ajenas. Ayudar a los demás a desarrollarse. Dar soporte de desarrollo para avivar sus facultades Orientación hacia el servicio: presentir, satisfacer, y reconocer las faltas de los clientes Aprovechamiento de la diversidad: prevalerse de las conveniencias brindadas por diversos individuos Conciencia política: destreza para absorber y comprender las emociones, así, mismo de los nexos en un grupo de poder subyacente.</p>	<p>Características: Influencia: emplear metodologías de persuasión eficaz Comunicación: declarar mensajes iluminados y persuasivo Manejo de conflictos. Comerciar y decretar las desavenencias Liderazgo: iluminar y dirigir a grupos y personas Establecer vínculos. Nutrir las relaciones usando instrumentos Colaboración y cooperación: Capacidad de trabajar con diferentes personas buscan un objetivo en común. Habilidades de equipo: capacidad de crear sinergia en el sistema organizacional para conducir metas colectivas.</p>

Fuente: Goleman (1995a) *Emotional Intelligence*. Pág. 40-95

2.2.4. La Inteligencia Emocional en el trabajo

De acuerdo a Goleman (1995a), la inteligencia emocional determina que las restricciones intelectuales no garanten arribar al éxito, dentro de la esfera profesional-laboral y que además consideran a la IE como un factor que unido a diferentes necesidades emocionales del personal como equipo, se conseguirá desarrollar mejores desempeños y resultados como todo líder motivándolo a ser emocionalmente más productivo.

Por lo tanto, la inteligencia emocional en el trabajo/organización puede ser definido como la habilidad de conducir bien nuestros sentimientos y de los demás trabajadores de forma positiva de modo que genere un ambiente agradable y beneficioso para todos. También, dentro de una organización podría ser la habilidad de entender a todos los empleados, motivarlos para aumentar su productividad y conocer sus necesidades laborales.

Para que una persona de lo mejor de sí dentro de una institución se debe tener en consideración 3 aspectos: i) tener sus herramientas de trabajo y que sepa que es lo que va a hacer; ii) saber que procedimiento y/o método utilizar; y iii) sentirse bien con lo que está haciendo, y que además lo que haga tenga valor significativo y que sea reconocido por ello activamente.

2.2.5 Clima Organizacional

El clima organizacional, a lo largo de los años ha venido sufriendo modificaciones tanto en su conceptualización como en sus dimensiones.

Moreno (2012), define al clima organizacional como un fenómeno capaz de intervenir en los factores de un sistema organizacional y sus tendencias motivacionales, los cuales están intrínsecamente relacionados al comportamiento laboral.

Garcia (2009) considera al clima organizacional como una organización de características propias y que este tiene influencia sobre el comportamiento de cada trabajador en su ambiente laboral.

Goncalvez (2000) menciona al clima organizacional está directamente relacionada a las condiciones y características del área laboral, las cuales pueden generar diferentes percepciones que podrían afectar el comportamiento de los trabajadores. Estas percepciones dependen básicamente a las diligencias realizadas, interacciones realizadas y otra serie de vivencias tenga cada individuo dentro de la organización.

2.2.5.1. Teorías bases del Clima Organizacional

Hay 2 teorías provenientes de escuelas reconocidas del pensamiento que abarcan mejor los principios de esta creación:

- a) Escuela de Gestalt: de acuerdo con el juicio de esta escuela, el comportamiento de los individuos es referente a la forma de como ellos ven el mundo, y estos, por lo tanto, perciben criterios basado al ámbito laboral que los rodea.
- b) Escuela Funcionalista: esta escuela considera que tanto el pensamiento y comportamiento de los individuos tienen directa influencia basada mundo que los rodea, así como sus características que lo diferencian los unos de los otros.

Ambas escuelas, concuerdan en que los individuos buscan alcanzar un grado equilibrado en la organización/institución que laboran y que para ello requieren informarse mejor sobre su ámbito laboral, con el objetivo de encontrar determinados comportamientos para lograr el equilibrio deseado.

2.2.5.2 Dimensiones de clima organizacional

Estas dimensiones siguen una perspectiva integradora, abarcando diferentes dimensiones explicadas bajo la perspectiva de diferentes autores:

Rodríguez (2016) dice que la apreciación del clima organizacional esta señalizada en 8 dimensiones:

- a. Metodologías de mando: es la manera en que es usado el liderazgo buscando influenciar sobre los trabajadores

- b. Características de la motivación: son tratamientos aplicados para incentivar a los trabajadores para contestar a sus necesidades
- c. Procesos de comunicación - comunicación: relacionada a las formas de comunicación y la manera de realizarlos.
- d. Los procesos de influencia - Características: está relacionada a la intercomunicación superior-subordinado para saber los objetivos del sistema organizacional.
- e. Características de toma de decisiones: basado en el uso de informaciones, así como el reparto en las funciones
- f. procesos de planificación - características: la forma de plantear los objetivos y directrices
- g. procesos de control - características de los: relacionada al ejercicio y al reparto de control en la organización
- h. Objetivos de rendimiento y perfeccionamiento: se realizan tareas como la de planificación y formación deseada.

Además, Garcia (2009) manifiestan que el clima organizacional está constituido por nueve dimensiones:

- a. Estructura: percibe las obligaciones, así como las reglas y políticas enmarcadas en la organización.
- b. Responsabilidad Individual: percibir los sentimientos como autonomía, y sentirse su propio jefe
- c. Remuneración: relacionado a la equidad en remuneración cuando se realice una buena labor.
- d. Riesgo y toma de decisiones: Aceptar los retos o riesgos laborales tal y como se presenten.
- e. Apoyo: percepción de soporte y amistad entre los empleados
- f. Calidez: Percepción de confraternidad donde prevalece la amistad
- g. Normas: Importancia en las metas y en el rendimiento laboral

- h. Conflicto: Los directivos escuchan a sus trabajadores, aunque sean punto de vista diferente.
- i. Identidad: Sentimiento de ser parte de una empresa y considerarse valioso.

Bravo y Barros (2011) indican que para examinar el clima organizacional de una institución es importante afianzar el instrumento usado para su medir contenga mínimamente 4 dimensiones:

- a. Autonomía de cada individuo: esta dimensión contiene a la rigidez, independencia de cada individuo y responsabilidad dentro de la organización. Aquí se busca que el individuo sea su propio patrón haciendo que este tenga una decisión de cierto nivel.
- b. Puesto impuesto a un nivel estructurado: Aquí se toma en consideración el nivel al que los trabajadores y métodos de trabajo se establecen y los cuales son comunicado directamente por sus patrones.
- c. Recompensa: relacionado a la vertiente monetaria y bienes de promoción.
- d. Apoyo, agradecimiento y consideración: está relacionada al aliciente y apoyo que el trabajador recibe por parte de su superior.

Para cuantificar la variable clima organizacional en la investigación utilizaré el instrumento elaborado por Palma (2004), estructurado mediante la escala de Likert que engloba en su glosa final que cuenta con 50 ítems, que sondan las variable: clima organizacional conceptualizada funcionalmente como la intuición del empleado en relación a su lugar de labores cuya función está basado a aspectos buscando la realización personal, logrando terminar la tarea asignada, supervisión a la que está sujeta, tener acceso a información engranada a su trabajo en forma coordinada con su compañeros de trabajo, y las condiciones laborales que permiten realizar sus actividades asignadas. Sus dimensiones son:

- a. **Autorrealización:** Apreciar el trabajo en relación a las posibilidades que el ámbito laboral busque favorecer el desarrollo profesional y personal ligado a las actividades asignadas, pero con perspectiva hacia el venidero.
- b. **Inserción laboral:** Identificarse con los valores de las organizaciones y comprometerse con la culminación para lograr el progreso de una organización.
- c. **Supervisión:** Apreciar la significancia y funcionalidad de los supervisores durante la supervisión laboral en el área laboral, así como proceder en el soporte y guía para actividades previamente afectadas o que puedan dañar su desempeño diario.
- d. **Comunicación:** Percibir el nivel de fluidez, claridad, celeridad, coherencia e información precisa y adecuada para el correcto funcionamiento interno de la empresa, el cual va relacionada a la atención de clientes y/o usuarios de la misma.
- e. **Condiciones de las actividades:** Reconocer que una institución proporcione los elementos económicos, materiales, y psicosociales correctas cumplir las tareas encomendadas.

2.3. Glosario de términos

Inteligencia Emocional: Es un constructo constituido por un conglomerado de capacidades personales, sociales, emocionales, y de pericias influenciadoras en la habilidad de adaptación y así hacer frente a las peticiones y presiones presentes en el ámbito laboral.

Organización: Área laboral donde un grupo de individuos organizados con el fin de interactuar y trabajar con un fin común para satisfacer apuros requeridas de sus clientes de forma eficiente y eficaz, manteniendo el desempeño global.

Clima Organizacional: Es la denominación conformada por miembros de un grupo u organización generados dentro de un ambiente laboral. Se refiere a la parte emocional, motivación y mental de los trabajadores que conforman una organización.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Operacionalización de variables

Tabla 7. Operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Naturaleza/ escala de medición	Categorías o clase	Instrumentos de medición
Inteligencia Emocional Variable Independiente (VI)	Conjunto de habilidades individuales, con emociones, destrezas y sociales que pueden influenciar en la habilidad de adaptación para enfrentarse a demandas y problemas del ámbito laboral.	Para medirlo será usada el ICE de Bar-On usando los siguientes componentes: <ol style="list-style-type: none"> 1. Intrapersonal. 2. Interpersonal. 3. Adaptabilidad. 4. Manejo de tensión. 5. Estado de ánimo general. 	CUANTITATIVA ESCALA INTERVALICA	70 a menos Marcadamente bajo 70 -- 79 ---Muy bajo 80 -- 89 ---Bajo 90 – 109---Promedio 110- 119 –Alto 120--129---Muy alto 130—más---Marcadamente Alto	Inventario del Cociente Emocional de Bar-On, adaptado por Nelly Ugarriza Chávez compuesta por 133 ítems
Clima Organizacional Variable Dependiente (VD)	Unión de propiedades medibles del ámbito laboral, los cuales son percibidos directa o indirectamente por la gente que trabaja en una organización, que influye en la motivación y comportamiento.	Será determinado a través de la suma de las percepciones de los individuos por medio de las cinco dimensiones. <ol style="list-style-type: none"> 1. Autorrealización 2. Involucramiento laboral 3. Supervisión 4. Comunicación 5. Condiciones laborales 	CUANTITATIVA ESCALA INTERVALICA	El cuestionario de Clima organizacional tiene 5 niveles: 50 - 89 -----muy desfavorable 90 – 129 ----desfavorable 130 – 169 ---medio 170 – 209 --- favorable 210 – 250 -----muy favorable	Cuestionario de clima organizacional basado en Litwin y Stinger y adaptado por Palma Carrillo, compuesto por 50 ítems.

3.2. Tipología de la Investigación

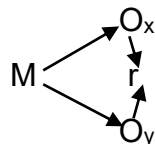
3.2.1. Tipo de investigación

Sigue un comportamiento descriptivo correlacional, debido a que se buscó determinar relaciones entre las variables involucradas en esta evaluación sin necesitar significado de causalidad (Hernández-Sampieri, Fernández-Collado, & Baptista-Lucia, 2014).

3.2.2. Diseño de investigación

Este presente trabajo siguió un estudio no-experimental, dado que no se buscó variar o manipular los diferentes componentes de las variables independientes. Además, responde al estudio Transversal/Transeccional ya que datos fueron recolectados en un determinado periodo, con la intención de detallar las variables en estudio para analizar su interrelación o incidencia en un determinado momento (Hernández-Sampieri et al., 2014).

El diagrama en forma de representación es el siguiente:



Donde:

- M: muestra para realizar el estudio
- Los subíndices O_x = Inteligencia emocional y O_y =Clima organizacional indican las observaciones obtenidas para cada variable.
- r: si existe relación entre las variables.

3.3. Población y muestra

3.3.1. Población

De acuerdo con Hernández-Sampieri et al., (2014), población es la unión de todos los individuos con similares características/. La población de este

trabajo de investigación fue constituida por 167 docentes considerando contratados y nombrados que labora de manera regular en la Facultad de Ingeniería y Arquitectura durante el período 2017

3.3.2. Muestra

La muestra es un subgrupo representativo de la población (Hernández-Sampieri et al., 2014). En efecto, la muestra es probabilística pues se seleccionó al azar el personal docente que participó en la investigación. La muestra está constituida por toda la población. La selección de la muestra será estratificada tal como es notado en la Tabla 8

Tabla 8. Cálculo de la muestra estratificada

Escuelas Profesionales	Población	Cuota	Muestra
Ingeniería de Alimentos	17	10 %	11
Ingeniería de Sistemas	30	18 %	20
Ingeniería Ambiental	45	27 %	32
Arquitectura	40	24 %	28
Ingeniería Civil	35	21%	26
Población total	167	Tamaño de Muestra	117

Fuente: Elaboración propia

La fórmula que se emplea para obtener el tamaño de la muestra se presenta a continuación.

$$n = \frac{Npqz^2}{(N - 1)d^2 + z^2pq} = 117$$

Dónde:	N: Población	167
	z: Nivel de confianza	1.96
	Confianza (1-alfa)	0.95
	p: "Probabilidad de ocurrencia"	0.5
	q: "Probabilidad de no ocurrencia"	0.5
	d: Error de estimación	0.05
	n: Muestra	117

3.4. Instrumentos de recolección de datos

La inteligencia emocional fue evaluado empleando el “Inventario de Bar-On (1997)”, considerando los componentes que lo conforman: adaptabilidad, intrapersonal, direccionamiento del estrés, interpersonal, y estado de ánimo); las respuestas a los ítems serán según la escala de Likert, se obtendrán puntajes y serán interpretados como inteligencia emocional con sus características según las pautas establecidas; las mismas que indican la inteligencia emocional de la muestra, por componentes. (Ver anexo 01).

Tabla 9. Breve descripción de las variables de estudio

Variable estudiada	Técnica	Instrumento
I.E.	“Encuesta”	<p>Cuestionario</p> <p>En modo Test, sirve para diagnosticar o pronosticar algo que está en razón ya adecuado o estandarizado en varias poblaciones, basado en preguntas y/o indicativos que deben ser realizados.</p> <p>La inteligencia emocional fue evaluada utilizando el “inventario” de (Bar-On, 1997) y amoldado por Ugarriza (2001), el cual contiene las categoría:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.Rara vez o nunca 2.Pocas veces 3.Algunas veces 4.Muchas veces 5.Siempre
El Clima organizacional	Encuesta	<p>Cuestionario</p> <p>Conformada por un número de preguntas relacionadas a los indicadores ya establecidos, respondiendo así las</p>

		planteadas dimensiones planificadas en función a la variable asentada.
--	--	--

Fuente: Elaboración propia

3.4.1. Instrumento de Inteligencia Emocional

Técnica: Encuesta auto aplicada

Instrumentos: En la Tabla 10 es presentado el Inventario Emocional I-CE desarrollado por Bar-On.

Tabla 10. Ficha técnica de Inventario Emocional I-CE de Bar-On

Ficha técnica	Características
Nombre	" <i>Emotional quotient inventory</i> (EQ-i) de Bar-On"
Autor	Bar-On, Reuven
Punto de inicio	Canadá, Toronto
Acomodación Peruana	"Nelly Ugarriza Chávez"
Administrado	Cuadernillo colectivo-individual
Duración	30-40 minutos
Aplicación	16 años a más
Puntuación	Manualmente -computarizada
Significado	"Factorial: 1 CE-T-5" # Factores: 15 subcomponentes
Tipificado	"Baremos peruanos"
Usos	Educación, jurídico, clínico, laboral, y medico
Materiales	Cuestionario conteniendo "ítems del I-CE" - hoja de contestación, hoja de resultados, plantilla de rectificación y de perfiles: A y B Confiabilidad: "Alfa de Cronbach" = 0.87 (consistencia)

Fuente: Ugarriza (2001)

3.4.2. Instrumento del Clima Organizacional

ESCALA DE OPINIONES

“CL-SPC”

Tabla 11. Ficha técnica del Instrumento Clima Organizacional

Ficha	Características
Escala	“Clima Laboral CL-SPC”
Autor	“Sonia Palma Carrillo”
Administración	Cuadernillo colectivo-individual
Tiempo aplicación	15-30 minutos
Aplicación	Empleados con dependencia laboral
Significado	Grado captación global del área de trabajo y específica relacionado a la autorrealización, supervisión, participación laboral, Condiciones Laborales, y Comunicación.
Tipificado	Baremos percentilares general para muestra total, en parámetros sociodemográficos como sexo, jerarquía laboral y tipo de empresa.
Usos	Educación, jurídico, clínico, médico, laboral
Materiales	Cuestionario conteniendo los ítems del CL, plantilla de rectificación, formato de respuestas, hoja de contestación, y de perfiles (A, B) Confiabilidad: α Cronbach = 0.98

Fuente: Palma, (2004). “Escala Clima Laboral CL – SPC”. Pág. 10-40

3.4.3. De la confiabilidad del Instrumento

Los instrumentos fueron elaborados en relación a las dimensiones e indicadores tomadas en consideración, pero antes de usarlos, estos fueron evaluados utilizando el índice de consistencia: *Alpha Cronbach* y validados por 5 expertos entre maestros y doctores para ambos instrumentos.

3.4.3.1. Cálculo del índice de consistencia interna: α Cronbach

El índice de Alpha de Cronbach es considerado significativo cuando este se encuentre por encima del valor 0.7, pero con tendencia a 1.0; lo que indica mínima variación heterogénea entre las preguntas realizadas y como

consecuencia indicaría que no existe deducciones equivocadas. La obtención del valor α , es usado la siguiente ecuación:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

Donde: α = Alfa de Cronbach; K = total Ítems; V_i = Varianza de cada ítem; y V_t = Varianza total.

El valor de la varianza con relación a las cuestiones realizadas fue tratado utilizando el SPSS programa estadístico -v.23.

Tabla 12. Rango de valores para interpretar el Coeficiente de Alfa de Cronbach

Rango	Magnitud.
"0.01 - 0.20"	"Muy baja"
"0.21 - 0.40"	"Baja"
"0.41 - 0.60"	"Moderada"
"0.61 - 0.80"	"Alta"
"0.81 - 1.00"	"Muy ala"

Tabla 13. Nivel de confianza - instrumento: Inteligencia Emocional

		Muestra de estudio	
		N	%
Casos	Válido	117	100
	Descartado (a)	0	0
	Total	117	100
	# elementos	133	
α Alfa Cronbach		,866	

En la Tabla 13, es presentado el valor del coeficiente Alfa de Cronbach = 0. 866, indicando que el instrumento empleado para medir la inteligencia emocional es válido.

Tabla 14. Nivel de confianza - instrumento: Clima Organizacional

		Muestra de estudio	
		N	%
Casos	Válido	117	100

Descartado (a)	0	0
Total	117	100
Total (elementos)	50	
Estadísticos de confiabilidad α Cronbach	,976	

De Tabla 14, es notado que el valor del α de Cronbach = 0.976, con lo que concluimos que el uso del instrumento para medir el clima organizacional, es adecuada.

3.5. Procesamiento e Interpretación de los datos

El tratamiento y procesamiento de los resultados será llevado a cabo en el Software SPSS v 23 y Excel.

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1. Presentación, análisis e interpretación de los datos

En la Tabla 15, es notado que la mayoría de los catedráticos de la Facultad de Ingeniería y Arquitectura (FIA) tienen como promedio 37 años. La mediana es 36 años y la moda 29 años. La edad mínima es 21 años y la edad máxima es 80 años. Con un rango entre la edad mínima y máxima es 59 años de diferencia.

Tabla 15. Frecuencia de la Edad en los encuestados

Estadísticos		
N	Válido	117
	Perdidos	0
Media		37.17
Mediana		36.00
Moda		29
Desviación estándar		10.102
Varianza		102.057
Rango		59
Mínimo		21
Máximo		80
Percentiles	25	29.00
	50	36.00
	75	44.50

En la Tabla 16, se identifica que la mayoría de los catedráticos de la FIA, son del sexo masculino en 78.7% Mientras que la menor proporción son del sexo femenino en 21.3%.

Tabla 16. Frecuencia del sexo de los encuestados

	Frecuencia	Porcentaje	
		%	% válido
Masculino	85	72.6	78.7
Femenino	23	19.7	21.3
Total	108	92.3	100.0

Perdidos del Sistema	9	7.7
Total	117	100.0

La Tabla 17, visualiza que gran parte de los docentes entrevistados son de la Escuela Profesional de Ingeniería Ambiental en 27.4%. Seguido de los docentes de la escuela de Arquitectura en 23.9%. y de Ingeniería Civil en 22.2%. Mientras que la menor proporción son de Ingeniería de Sistemas en 17.1%, y de Ingeniería de Alimentos en 9.4%.

Tabla 17. Frecuencia de la Escuela profesional de los encuestados

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Arquitectura	28	23.9	23.9	23.9
Ingeniería Ambiental	32	27.4	27.4	51.3
Ingeniería Civil	26	22.2	22.2	73.5
Ingeniería de Alimentos	11	9.4	9.4	82.9
Ingeniería de Sistemas	20	17.1	17.1	100.0
Total	117	100.0	100.0	

La Tabla 18, plasma que un número importante de los profesores interrogados de la FIA, son licenciados en 70.9%. Seguido por los que tienen el grado de magister en 24.8%. Pero, que una menor fracción presentaron el grado de doctor en 4.3 %

Tabla 18. Frecuencia del grado académico de los encuestados

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Doctor	5	4.3	4.3	4.3
Magister	29	24.8	24.8	29.1
Licenciado	83	70.9	70.9	100.0
Total	117	100.0	100.0	

La Tabla 19, se notó que elevado número de los catedráticos preguntados de la FIA son contratados en 69.2%. Seguido por los empleados en 24.8%. Mientras que la menor proporción son misioneros en 6%.

Tabla 19. Frecuencia de la condición laboral de los encuestados

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Misionero	7	6.0	6.0	6.0
Empleado	29	24.8	24.8	30.8
Contratado	81	69.2	69.2	100.0
Total	117	100.0	100.0	

En la Tabla 20, se visualizó que la mayoría de los profesores encuestados de la FIA tienen adecuada capacidad de inteligencia emocional en 70.9%. Seguido de una alta inteligencia emocional en 17.9%. No en tanto, la menor proporción es muy desarrollada en 5.1% y baja en 6%. Lo que indica que los sujetos de estudio poseen en 94% inteligencia emocional desde adecuada a muy desarrollada.

Tabla 20. Frecuencia del nivel de Inteligencia Emocional de los encuestados

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Baja	7	6.0
Adecuada	83	70.9
Alta	21	17.9
Muy desarrollada	6	5.1
Total	117	100.0

En la Tabla 21, se observa: que en cuanto a la inteligencia intrapersonal se observa que la mayoría de los catedráticos encuestados de la FIA, tienen una alta inteligencia emocional en 40.2%. Seguido de una inteligencia emocional muy desarrollada en 33.3%. Mientras que la menor proporción de los encuestados manifiesta una adecuada inteligencia emocional 26.5%.

Basado a la inteligencia interpersonal es visualizado que la mayoría de los catedráticos encuestados de la Facultad de Ingeniería y Arquitectura (FIA) tienen adecuada inteligencia emocional en 80.3 %. Seguido de una baja

Muy baja	0	0	1	.9	0	0	1	.9	1	.9
Baja	0	0	16	13.7	11	9.4	2	1.7	7	6.0
Adecuada	31	26.5	94	80.3	106	90.6	71	60.7	99	84.6
Alta	47	40.2	6	5.1	0	0	43	36.8	10	8.5
Muy desarrollada	39	33.3	0	0.0	0	0	0	0.0	0	0.0
Total	117	100.0	117	100.0	117	100.0	117	100.0	117	100.0

En la Tabla 22, se observó que la mayoría de los catedráticos encuestados de la FIA, perciben un clima organizacional positivo en 51.3%. Seguido de un clima indiferente en 40.2%. Mientras que la menor proporción percibe un clima organizacional negativo en 6.8%, muy positivo en 0.9% y muy negativo en 0.9%. Lo que indica que los sujetos de estudio manifiestan que el clima organizacional en la Facultad de Ingeniería y Arquitectura va de muy negativo a negativo en 47% aproximadamente. Esto significa que casi el 50% de los encuestados se siente desconforme.

Tabla 22. Frecuencia del nivel de Clima Organizacional

	N	%
Muy negativo	1	.9
Negativo	8	6.8
Indiferente	47	40.2
Positivo	60	51.3
Muy positivo	1	.9
Total	117	100.0

En la Tabla 23, se observa: En función a la autorrealización, se visualiza que la mayoría de los docentes cuestionados de la Facultad de Ingeniería y Arquitectura (FIA) manifiesta que el nivel de autorrealización personal es indiferente en 52.1%. Seguido de un nivel positivo en 38.5%. Pero, la menor proporción manifiesta un nivel de autorrealización muy positivo en 1.7% y negativo en 7.7%.

En cuanto al involucramiento laboral, se observa que la mayoría de los docentes encuestados de la FIA manifiesta indiferencia en cuanto al involucramiento laboral en 48.7%. Seguido de un nivel positivo en 40.2%. Sin embargo, que la menor proporción manifiesta un nivel muy positivo en 2.6% y negativo en 8.5%.

En cuanto a la supervisión, se observa que la mayoría de los docentes encuestados de la FIA manifiesta la supervisión es indiferente en 51.3%. Seguido de un nivel positivo en 35.9%. No en tanto, que la menor proporción manifiesta un nivel muy positivo en 0.9%, muy negativo en 2.6%, y negativo en 9.4%.

En función a la comunicación, es notado que la mayoría de los catedráticos encuestados de la FIA manifiesta que el nivel de comunicación laboral es indiferente en 51.3%. Seguido de un nivel positivo en 35.9%. Así, que la menor proporción manifiesta un nivel muy positivo en 0.9%, muy negativo en 2.6%, y negativo en 9.4%.

En cuanto a las condiciones laborales se observa que la mayoría de los profesores encuestados de la FIA, manifiesta que el nivel de condiciones laborales es indiferente en 47%. Seguido de un nivel positivo en 40.2%. Mientras que la menor proporción manifiesta un nivel muy positivo en 2.6%, muy negativo en 3.4% y negativo en 3.4%.

En todos los casos se observa que la mayoría de los encuestados manifiesta que, en cuanto a la dimensión del clima organizacional, el grado perceptivo va de muy negativo a indiferente en un 50% aproximadamente.

Lo que significa que alrededor del 50% de los encuestados se siente disconforme.

Tabla 23. Niveles frecuenciales de condiciones laborales, autorrealización, supervisión, involucramiento laboral, y comunicación.

	"Autorrealización"		"Involucramiento Laboral"		"Supervisión"		Comunicación		"Condiciones laborales"	
	N	(%)	N	(%)	N	(%)	n	(%)	n	(%)
Muy negativo	0	0	0	0	3	2.6	3	2.6	4	3.4
Negativo	9	7.7	10	8.5	11	9.4	11	9.4	8	6.8
Indiferente	61	52.1	57	48.7	60	51.3	60	51.3	55	47.0
Positivo	45	38.5	47	40.2	42	35.9	42	35.9	47	40.2
Muy positivo	2	1.7	3	2.6	1	.9	1	.9	3	2.6
Total	117	100.0	117	100.0	117	100.0	117	100.0	117	100.0

4.2. Prueba de hipótesis - Proceso

4.2.1. Hipótesis general:

H₁: Se encuentra relación positiva significativa para la inteligencia emocional y el clima organizacional en los docentes de la Facultad de Ingeniería y Arquitectura de una Institución Superior Confesional, Lima, 2017.

H₀: No se encuentra relación positiva significativa para la inteligencia emocional y el clima organizacional en los docentes de la Facultad de Ingeniería y Arquitectura de una Institución Superior Confesional, Lima, 2017.

Regla de determinación

Si "p value \geq 0.05", se admite la H₀

Si "p value \leq 0.05", es rechazado la H₀, aceptando H₁

En la Tabla 24, es visualizado un valor de correlación = .069 ($p=,460 >.05$.)
concerniente al Rho Spearman (estadístico). Este valor obtenido refleja un

comportamiento muy débil. *Lo que dice la no existencia de significativa correlación para las variables de investigación en la muestra estudiada.*

Tabla 24. Correlación del Clima Organizacional e Inteligencia Emocional

			"Clima organizacional" (C.I.)
Coeficiente (Rho) Spearman	Inteligencia emocional	"Coeficiente de correlación"	.069
		Sig - bilateral	.460
		N (total)	117

4.2.2. Hipótesis 1:

H₁: Hay relación significativa para la inteligencia emocional intrapersonal y el clima organizacional en los docentes de la Facultad de Ingeniería y Arquitectura de una Institución Superior Confesional, Lima, 2017.

H₀: No hay relación significativa para la inteligencia emocional intrapersonal y el clima organizacional en los docentes de la Facultad de Ingeniería y Arquitectura de una Institución Superior Confesional, Lima, 2017.

Regla de determinación

Si "p value \geq 0.05", se admite la H₀

Si "p value \leq 0.05", es rechazado la H₀, aceptando H₁

De la Tabla 25, se nota que el coeficiente de correlación (Rho Spearman) reporta un valor de = .064, el cual muestra una muy débil correlación con un $p=,494 >.05$. *Lo que dice que no hubo significativa correlación para las variables de investigación en la muestra evaluada.*

Tabla 25. Correlación de la inteligencia emocional intrapersonal con clima organizacional

		"Clima organizacional"	
Coeficiente (Rho) Spearman	Inteligencia emocional intrapersonal	Coeficiente de correlación	.064
		Sig - bilateral	.494
		N (total)	117

4.2.3. Hipótesis 2:

H₁: Hay relación significativa para la inteligencia emocional interpersonal y el clima organizacional en los docentes de la Facultad de Ingeniería y Arquitectura de una Institución Superior Confesional, Lima, 2017.

H₀: No hay relación significativa para la inteligencia emocional interpersonal y el clima organizacional en los docentes de la Facultad de Ingeniería y Arquitectura de una Institución Superior Confesional, Lima, 2017.

Regla de determinación

Si "p value \geq 0.05", se admite la H₀

Si "p value \leq 0.05", es rechazado la H₀, aceptando H₁

En la Tabla 26, es avistado que el Rho Spearman, coeficiente de correlación negativo y muy débil (= -.090) con el $p=,334 >.05$. *Lo que dice que no hubo significativa correlación significativa para las variables de investigación en la muestra analizada.*

Tabla 26. Correlación Clima Organizacional e inteligencia Emocional interpersonal

		"Clima organizacional"	
Coeficiente (Rho) Spearman	Inteligencia emocional interpersonal	Coeficiente de correlación	-.090

Sig - bilateral	.334
N (total)	117

4.2.4. Hipótesis 3:

H₁: Hay relación significativa para la inteligencia emocional de adaptabilidad y el clima organizacional en los docentes de la Facultad de Ingeniería y Arquitectura de una Institución Superior Confesional, Lima, 2017.

H₀: No hay relación significativa para la inteligencia emocional de adaptabilidad y el clima organizacional en los docentes de la Facultad de Ingeniería y Arquitectura de una Institución Superior Confesional, Lima, 2017.

Regla de determinación

Si "p value \geq 0.05", se admite la H₀

Si "p value \leq 0.05", es rechazado la H₀, aceptando H₁

De la Tabla 27, se notó que coeficiente de correlación (Rho Spearman) reportó un valor muy débil y negativo (= -.138). Luego, el $p=,139 >.05$. *Lo que dice que no había significativa correlación para las variables de investigación en la muestra estudiada.*

Tabla 27. Correlación de la Adaptabilidad con Clima Organizacional

		Clima organizacional	
Coeficiente (Rho) Spearman	Adaptabilidad	Coeficiente de correlación	-.138
		Sig - bilateral	.139
		N (total)	117

4.2.5. Hipótesis 4:

H₁: Hay relación significativa para la inteligencia emocional de manejo del estrés y el clima organizacional en los docentes de la Facultad

de Ingeniería y Arquitectura de una Institución Superior Confesional, Lima, 2017.

H₀: No hay relación significativa para la inteligencia emocional de manejo del estrés y el clima organizacional en los docentes de la Facultad de Ingeniería y Arquitectura de una Institución Superior Confesional, Lima, 2017.

Regla de determinación

Si “p value \geq 0.05”, se admite la H₀

Si “p value \leq 0.05”, es rechazado la H₀, aceptando H₁

Mirando la Tabla 28, es encontrado que el coeficiente Rho Spearman reportó un valor negativo (inverso) y muy débil (= -.068). Luego, el $p=,463 >.05$. Lo que dice que no existió *significante correlación significativa para las variables de investigación en la muestra evaluada.*

Tabla 28. Correlación del Manejo del estrés con Clima Organizacional

		“Clima organizacional”	
Coeficiente (Rho) Spearman	Manejo del estrés	“Coeficiente de correlación”	-.068
		Sig - bilateral	.463
		N (total)	117

4.2.6. Hipótesis 5:

H₁: Hay relación significativa para la inteligencia emocional del estado de ánimo general y el clima organizacional en los docentes de la Facultad de Ingeniería y Arquitectura de una Institución Superior Confesional de Lima, 2017.

H₀: No hay relación significativa para la inteligencia emocional del estado de ánimo general y el clima organizacional en los docentes de la

Facultad de Ingeniería y Arquitectura de una Institución Superior Confesional de Lima, 2017.

Regla de determinación

Si “p value ≥ 0.05 ”, se admite la H_0

Si “p value ≤ 0.05 ”, es rechazado la H_0 , aceptando H_1

Tabla 29, presenta el valor obtenido del coeficiente de correlación, quien muestra un valor muy débil ($= .001$) de correlación. Luego, el $p=,993 >.05$.

Lo que dice no hubo significativa correlación significativa para las variables de investigación en la muestra evaluada.

Tabla 29. Correlación del estado de ánimo general con clima organizacional

		“Clima organizacional”	
Coeficiente (Rho) Spearman	Ánimo general	“Coeficiente de correlación”	.001
		Sig - bilateral	.993
		N (total)	117

4.3 Discusión de resultados

Los resultados encontrados en el estudio de la relación inteligencia emocional y clima organizacional indican la existencia de una correlación muy débil, y $p=,460 >.05$. Este valor indica que no hay correlación significativa entre ambas variables examinadas entre los docentes de la Facultad de Ingeniería y Arquitectura. Estos resultados concuerdan con los hallazgos de Varas (2014) quien reportó tres correlaciones (altamente significativa, directa, y de grado medio) presentando un $r= .37$ ($p<,01$) entre estas variables. Asimismo, Grados (2016) con un diseño pre experimental demostró que El plan de Inteligencia Emocional tiene influencia significativa sobre el clima institucional en todos los trabajadores (directivos, administrativos y docentes) del nivel primario de una I.E. Y por su parte

Matassini (2012) encontró correlación positiva entre los niveles examinados de las variables investigadas en este estudio de una institución perteneciente a la Región Callao (distrito de La Perla).

Sin embargo, en contraste con estos resultados: Arredondo (2008) concluyo que no hubo correlación significativa entre las variables inteligencia emocional y el clima organizacional estudiada como muestra en los trabajadores del “Hospital Félix Mayorca Soto”. Asimismo, Montoya (2015) resalto la no existencia de relación basada a niveles del clima organizacional e inteligencia emocional analizada sobre empleados de la “I.E. PNP Santa Rosa de Lima – 2015”.

En otra forma, la teoría relacionada al Clima Laboral y escalas Likert (mentado por Brunet, 1999) nos dice que el proceder perpetrado por los trabajadores, son dependientes de manera directa tanto del comportamiento administrativo como de las condiciones organizacionales ofrecidas. Además de eso, Likert, (1968), puntualiza la presencia de 3 variables características que conceptualizan los rasgos pertenecientes a una organización, las cuales inciden en la sensación individual acerca del clima en cada trabajador. Así mismo, Salgado (1996), afirma que buena o favorable apreciación del clima laboral en una institución, siempre es importante debido a que es un factor retroalimentativo y porque los empleados se sentirán más cómodos y a gusto, lo que conlleva a mejorar sus relaciones interpersonales

En cuanto a la relación trabajada a la inteligencia emocional intrapersonal y el clima organizacional en los catedráticos, los resultados indican que fue encontrado una correlación muy débil, y $p=,494 >.05$. Lo que indica no existencia de significativa correlación entre la inteligencia intrapersonal emocional y el clima organizacional en docentes de la Facultad de Ingeniería y Arquitectura. Los resultados se armonizaron con los reportes de Varas (2014) quien reportó relaciones elevadamente significativas los factores de Clima Organizacional y el integrante Intrapersonal de la

Inteligencia Emocional. Asimismo, Matassini (2012) halló correlación estadística elevada y directamente entre el clima organizacional y el componente intrapersonal.

En contraste, Montoya (2015) reportó la existencia de una relación baja del componente intrapersonal perteneciente a la inteligencia emocional enlazado al clima organizacional de la "I.E., PNP Santa Rosa de Lima – 2015". Por su parte, Quintero et al., (2008), señala que el origen del clima organizacional está más intrínsecamente ligada al trabajador, por lo que sus características podrían ayudar a determinar el inicio del clima. Por lo tanto, el clima es atribuido específico a cada individuo, y se concluye que su carácter subjetivo de cada uno de ellos es diferente. Esta visión pone mayor importancia en las observaciones que el individuo capta de su ambiente que lo rodea, relacionándolo a sus necesidades de satisfacción social y al logro de sus actividades laborales. Esto mayormente relacionado a factores individuales los determinantes de las percepciones. Así, el personaje al percibir su medio laboral (entorno), reelabora información adquirida dándole sentido y haciéndola más comprensible.

En cuanto a obtener alguna relación que pueda existir entre la IE interpersonal y el clima organizacional en los docentes, algunos resultados indican que existe una correlación muy débil, y $p=,334 >.05$. Pero ese resultado demuestra que no existió correlación significativa para la inteligencia emocional interpersonal y el clima organizacional en los catedráticos de la Facultad de Ingeniería y Arquitectura. Estos resultados concuerdan con los hallazgos de Varas (2014) quien reportó correlaciones elevadamente significativas relacionadas al miembro de la IE Interpersonal y del Clima Organizacional sus factores.

En contraste, Matassini (2012) reportó la falta de relación significativa entre el clima organizacional y el componente. De manera similar, Montoya (2015) concluyó en que no fue reportado significativa relación entre estas variables (variable interpersonal "inteligencia emocional y el clima

organizacional”) en los laboristas de la “I.E., PNP Santa Rosa de Lima – 2015”. Garcia (2009) afirmaron que interacciones de los trabajadores como respuesta a una determinada situación podría crear un acuerdo, o consenso, los cuales son considerados como fuente de las percepciones del clima organizacional. Aquellos individuos que visualizan al clima organizacional como una visión subjetiva e estructural. Conllevando a que el clima organizacional únicamente no engloba las impresiones de los participantes de una organización, sino también la oportunidad de opinar de igual manera con los que comparten relación de a autonomía, consideración, estructura, recompensas, soporte, cordialidad y apertura que ayuda a reinar armonía dentro de la organización donde pertenecen. De esa manera, Perandones y Castejon (2015) confirman que individuos que tengan un nivel correcto de interpersonales relaciones aporta a favor del consentimiento para tener un correcto clima organizacional debido al aporte a los demás individuos una serie de competencias tales como las sociales y empáticas que los ayudan a tener conciencia frente a la responsabilidad social.

En cuanto a revelar la relación que pudiese existir para la inteligencia emocional de adaptabilidad con el clima organizacional de los catedráticos.

Los resultados indican que existe una correlación muy débil, y $p=,139 > .05$. Esto muestra que no existe correlación significativa hacia la I.E., de adaptabilidad y el clima organizacional en docentes de la Facultad de Ingeniería y Arquitectura. Resultados que no concuerdan con los reportados por Varas (2014), que reportó correlaciones débiles relacionadas a los factores de Clima Organizacional con el integrante “Adaptabilidad de la Inteligencia Emocional”. Asimismo, Matassini (2012) halló relación positiva (+) y directa entre la variable clima organizacional y la dimensión adaptabilidad de la inteligencia emocional. Domínguez (2018) afirma la relación fundamental hacia estos factores. Asimismo, Garcia (2009) además obtuvo + correlación entre dimensión de relaciones del clima social laboral y el componente de adaptabilidad. Los resultados

previamente reportados indican la corroboración de lo encontrado en el presente estudio.

A diferencia de los resultados presentados, Montoya (2015) concuerda que no existió una relación basada el clima organizacional en los trabajadores y la dimensión adaptabilidad de la inteligencia emocional. Por su parte, Gómez y Valencia (2017) resaltaron que esta estrategia ayuda a aprovechar hábilmente el contagio emocional. Esto por causa que de individuo forma y es parte del equipo emocional de los otros, ya sea para bien o para mal; se activan variados estados emocionales. Este argumento ofrece un substancial enfoque contra las expresiones desinhibidas procedentes de sentimientos tóxicos en el ambiente laboral. Los sentimientos positivos se dan como consecuencia de lo que nos hagan sentir los representantes de esa organización.

En cuanto a buscar la relación existente basada a la inteligencia emocional manejo del estrés en función del clima organizacional del profesorado.

Los resultados indican existencia de una muy débil correlación con $p=,463 >.05$. Lo que demuestra que no hubo correlación significativa entre la inteligencia emocional, conducción del estrés y el clima organizacional en catedráticos de la Facultad de Ingeniería y Arquitectura. Estos resultados concuerdan con los hallazgos de Varas (2014) quien reportó correlaciones altas y significativas de los factores de Clima Organizacional y el miembro Manejo de estrés de la Inteligencia Emocional. Asimismo, Matassini (2012) halló correlación significativa mediana entre el miembro manejo del estrés y el clima organizacional. Sin embargo, en contraste con estos resultados; Montoya (2015) reporta que no fue encontrado relación del clima organizacional y el participante manejo del estrés en los empleados de la "I.E., PNP Santa Rosa de Lima – 2015".

Este encuentro de la no correlación existente de las variables "Inteligencia Emocional y Clima organizacional" podría estar relacionado a que la gran mayoría de los docentes encuestados son externos (trabajando

únicamente por horas). Otro aspecto de este encuentro podría estar relacionado a que estos docentes no participan en ninguna de las actividades organizadas por la Universidad Peruana Unión, lo que podría asumir por parte de ellos la falta de un clima laboral adecuado o desfavorable. En adición, las horas transcurridas en el transporte por parte de estos docentes para llegar al área de trabajo, podría causar un estrés laboral, lo cual se reflejaría su buen desempeño de su inteligencia emocional. Esto reflejaría que, si es mejorado la inteligencia emocional, podría reducirse el estrés laboral, mejorando en los docentes el clima laboral.

CONCLUSIONES

Primera conclusión. La “inteligencia emocional y el clima organizacional” no guardan relación significativa en la muestra obtenida de docentes de la Facultad de Ingeniería y Arquitectura. En la cual, el modelo estadístico (Rho Spearman) aplicado reportó un coeficiente de $r = .069$ muy débil; y el $p = .460 > .05$. *Es decir, existe un porcentaje considerable de docente que no logran controlar sus emociones y expresarlas adecuadamente para con los demás afrontando las demandas del día a día, lo que permitiría que el clima organizacional sea agradable, lo que a su vez encamina el éxito de la escuela profesional.*

Segunda conclusión. La inteligencia emocional intrapersonal y el clima organizacional no guardan relación significativa en la muestra obtenida de los catedráticos de la Facultad de Ingeniería y Arquitectura. En la cual, el Rho Spearman (estadístico) reportó un coeficiente = $.064$ de correlación muy débil. Luego, el $p = .494 > .05$. *Es decir, existe un porcentaje considerable de docente que no logran desarrollar la capacidad de reconocer sus propios sentimientos de sí mismos, expresando seguridad, autoestima y afrontando con autorrealización e independencia las demandas del día a día, lo que permitiría que el clima organizacional sea agradable en la escuela profesional*

Tercera conclusión. La inteligencia emocional interpersonal y el clima organizacional no guardan relación significativa en la muestra obtenida de docentes de la Facultad de Ingeniería y Arquitectura. En la que el estadístico Rho Spearman reportó un valor de = $-.090$ (coeficiente de

correlación) negativo y muy débil. Luego, el $p=,334 >.05$. *Es decir, , existe un porcentaje considerable de docente que no desarrollan habilidades de relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo asumiendo una responsabilidad social cooperativa, colaboradora, constructiva y con empatía afrontan las demandas del día a día, lo que permitiría que el clima organizacional sea agradable en la escuela profesional.*

Cuarta conclusión. La inteligencia emocional de adaptabilidad y el clima organizacional no guardan relación significativa en la muestra obtenida de docentes de la FIA. En la cual, el estadístico Rho Spearman genero un coeficiente = $-.138$ de correlación inversa y muy débil. Luego, el $p=,139 >.05$. *Es decir, existe un porcentaje considerable de docente que no saben manejar los cambios acelerados de las exigencias laborales, buscando la solución a los problemas, evaluando de manera crítica y reflexiva la realidad con cierto grado de flexibilidad bajo diferentes situaciones y circunstancias cambiantes, lo que permitiría que el clima organizacional sea agradable en la escuela profesional.*

Quinta conclusión. La inteligencia emocional de manejo del estrés y el clima organizacional no guardan relación significativa en la muestra obtenida de docentes de la FIA. En la cual, el modelo estadístico Rho Spearman genero un coeficiente = $-.068$ de correlación inversa y muy débil. Luego, el $p=,463 >.05$. *Lo que refleja la no existencia de correlación significativa entre las variables de investigación en la muestra de estudio. Es decir, existe un porcentaje considerable de docente que no logran manejar y controlar sus emociones aguantando circunstancias adversas,*

enfrentando situaciones de mucha tensión activa y positivamente y a su vez mostrando autocontrol de los impulsos, acción o arranque, lo que permitiría que el clima organizacional sea agradable en la escuela profesional.

Sexta conclusión. La inteligencia emocional de ánimo general y el clima organizacional no guardan relación significativa en la muestra obtenida de docentes de la FIA. En la cual, el modelo estadístico Rho Spearman reporta un coeficiente = .001 de correlación muy débil. Luego, el $p=,993 >.05$. *Lo que demuestra que no existe correlación significativa entre las variables de investigación en la muestra de estudio. Es decir, existe un porcentaje considerable de docente que no sienten satisfacción con su propia vida, disfrutan de sí mismos y de los demás con optimismo, manteniendo una vida activa y positiva, pese a las diferentes adversidades, lo que favorecen que el clima organizacional sea agradable en la escuela profesional.*

RECOMENDACIONES

Reestablecer el avance de la inteligencia emocional por medio de la promoción de un programa para formar al profesorado con competencias socioemocionales. De ahí nace lo clave de implementar programas dirigidos a trabajadores (directores y docentes) de cada escuela profesional que los auxilien a impulsar el crecimiento de la inteligencia emocional y sus niveles.

Mejorar el clima organizacional como las relaciones interpersonales, el liderazgo y empatía dentro la institución, a través de continuas capacitaciones, pues no únicamente se lograra mejorar el clima organizacional, haciendo que la inteligencia emocional se desenvuelva también en sus colaboradores.

El personal de la institución superior debe ser consecuentes en sus roles, tener la capacidad de aceptar cambios ya que estos están interactuando a todo momento con otras personas en las instituciones educativas con el objetivo de fomentar y mantener un clima agradable en la institución, que conllevara a un mejor desempeño y calidad educativa.

Incentivar para la producción de más trabajos de investigación relacionadas a determinar correlaciones existentes entre variables abordadas en instituciones de educación superior

BIBLIOGRAFÍA

- Aguado, J. M. V. (2016). *Inteligencia emocional en docentes de instituciones educativas de la ciudad de Pampas* (Universidad Nacional del Centro del Perú). Retrieved from <http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/UNCP/4233>
- Arredondo, D. B. (2008). *Inteligencia emocional y clima organizacional en el personal del Hospital " Félix Mayorca Soto "* (Universidad Nacional Mayor de San Marcos). Retrieved from https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/3275/Arredondo_bd.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bar-On. (1997). *The emotional intelligence inventory (EQ-i): Technical Manual*. Retrieved from [https://www.scirp.org/\(S\(lz5mqp453edsnp55rrgjct55\)\)/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=2021693](https://www.scirp.org/(S(lz5mqp453edsnp55rrgjct55))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=2021693)
- Bar-On. (2000a). Emotional and social intelligence: Insights from the Emotional Quotient Inventory. In *The handbook of emotional intelligence: Theory, development, assessment, and application at home, school, and the workplace* (pp. 363–388). Retrieved from <https://psycnet.apa.org/record/2001-00355-018>
- Bar-on, R. (2006). The Bar-On Model of Emotional-Social Intelligence (ESI). *Psicothema*, 1872, 1–28.
- Bar-On, R. (2000b). Insights from the Emotional Quotient inventory. In *The handbook of emotional intelligence: Theory, development, assessment, and application at home, school, and the workplace* (pp. 363–388). Retrieved from <https://psycnet.apa.org/record/2001-00355-018>
- Barreno, R. F., Cárdenas, M. M., López, E. G., & Mugruza, R. V. (2018). *Nivel de la inteligencia emocional y descripción de desempeño docente de los profesores de la carrera de ciencias de la comunicación en una universidad privada de Lima el periodo 2018-I, en sede Lima centro* (Universidad Tecnológica del Perú). Retrieved

from http://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/UTP/1583/1/Ricardo Barreno_Mercedes Cardenas_Edwin Lopez_Rafael Mugruza_Trabajo de Investigación_Maestría_2018.pdf

Belmonte, M. V. L. (2013). *Inteligencia Emocional y Creatividad: Factores Predictores del Rendimiento Academico* (Universidad de Murcia).

Retrieved from

<https://tesisenred.net/bitstream/handle/10803/120450/TVMBL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Bravo, V. de las M., & Barros, M. del C. (2011). Instrumento para evaluar el clima organizacional en los grupos de control de vectores. *Revista Cubana de Salud Pública*, 37(2), 116–122. Retrieved from <http://scielo.sld.cu/pdf/rcsp/v37n2/spu04211.pdf>

Castillo, L. A. (2017). *Inteligencia Emocional y el Clima Organizacional en el nivel primario de la Institución educativa Clorinda Matto de Turner-Cusco, 2017* (Universidad Cesar Vallejo). Retrieved from http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/30686/castillo_al.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Cotrina, M. I. R. (2019). *Inteligencia emocional y Clima Organizacional en trabajadores de una empresa molinera-Lambayeque 2019*. Universidad Señor de Sipan.

Domínguez, M. L. R. (2018). *Inteligencia emocional y Clima Organizacional en los trabajadores de la gerencia de administración de la Municipalidad de Huanuco-2017* (Universidad de Huánuco).

Retrieved from

http://200.37.135.58/bitstream/handle/123456789/1101/T047_40341897M.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Estrada, E. G. A., Balvina, M. de la T. H., Mamani, H. J. U., & Zuloaga, M. C. A. (2020). La inteligencia emocional y el clima de aula en estudiantes de educación superior. *Sciéndo*, 23(1), 53–58.

<https://doi.org/10.17268/sciendo.2020.008>

Extremera, N., & Fernandez-Berrocal, P. (2003). La inteligencia emocional en el contexto educativo : Hallazgos científicos de sus efectos en el

aula. *Revista de Educacion Madrid*, (January 2017), 97–116.

Retrieved from

https://www.researchgate.net/profile/Pablo_Fernandez-Berrocal/publication/39207918_La_inteligencia_emocional_en_el_contexto_educativo_Hallazgos_cientificos_de_sus_efectos_en_el_aula/links/587f51a308ae9275d4ede93f/La-inteligencia-emocional-en-el-contexto-e

Garay, C. A. F. (2014). *Inteligencia emocional y su relacion con el rendimiento academico de los estudiantes del 6to ciclo de la Facultad de Educacion de la UNMSM en la ciudad de Lima*. Uniersidad Nacional Mayor de San Marcos.

Garcia-Fernandez, M., & Gimenez-Mas, S. (2010). La Inteligencia emocional y sus principales modelos: Propuesta de un modelo integrador. *Revista Digital Del Centro Del Profesorado Cuevas-Olula*, 3(1), 10. Retrieved from <http://www.cepcuevasolula.es/espiral>

Garcia, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico : Una aproximación Conceptual. *Cuadernos de Administracion*, 42(2), 43–61. <https://doi.org/0120-4645>

Goleman, D. (1995a). *Emotional Intelligence* (N. Y. B. Books, Ed.). Bantam Books.

Goleman, D. (1995b). *Inteligencia Emocional* (E. Kairos, Ed.). Retrieved from <http://www.codajic.org/sites/www.codajic.org/files/Inteligencia Emocional Daniel Goleman.pdf>

Goleman, D. (1999). *La práctica de la inteligencia emocional* (1st ed.; E. Kairos, Ed.). Retrieved from <http://mendillo.info/Desarrollo.Personal/La.practica.de.la.inteligencia.emocional.pdf>

Gómez, M. C. A., & Valencia, J. (2017). Estrategias para potenciar la inteligencia emocional en educación infantil: Aplicación del modelo de Mayer y Salovey. *Tendencias Pedagógicas*, 1(30), 175–190. Retrieved from Dialnet-
[EstrategiasParaPotenciarLaInteligenciaEmocionalEnE-6164814.pdf](#)

- Gómez, M., & De Gonzalez, M. S. (2017). Inteligencia Emocional del Gerente Educativo y Clima Laboral en Escuelas Bolivarianas Venezolanas. *Revista Arbitraria Interdisciplinaria de Ciencias de La Educacion, Turismo, Ciencias Sociales y Economica*, III(15), 10–26.
- Goncalvez, A. (2000). *Fundamentos del clima organizacional*. Sociedad Latinoamericana para la calidad (SLC). Retrieved from <http://www.geocities.ws/janethqr/liderazgo/130.html>
- Grados, E. B. (2016). *Efectos del programa de inteligencia emocional para la mejora del clima institucional de la Institución educativa Santo Domingo de Guzman distrito de Chicama, Provincia de Ascope, 2014* (Universidad Nacional de Trujillo). Retrieved from http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/3961/TESIS DE MAESTRÍA_ESPERANZA CONSUELO GRADOS BEJARANO.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hedlund, & Stenberg, R. J. (2000). Too many intelligences? Integrating social, emotional and practical intelligence. In *The handbook of emotional intelligence: Theory, development, assessment, and application al home, school, and the workplace* (pp. 136–167). Retrieved from <https://psycnet.apa.org/record/2001-00355-007>
- Hernández-Sampieri, R., Fernández- Collado, C., & Baptista-Lucia, M. (2014). Definición del alcance de la investigación que se realizará: exploratorio, descriptivo, correlacional o explicativo. In *Metodología de la investigación* (6th ed., pp. 88–101). Retrieved from http://metabase.uaem.mx/bitstream/handle/123456789/2792/510_06_color.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Jandir, P., Sirtulli, R., & Costenaro, A. M. (2016). Relação entre inteligência emocional, suporte organizacional e motivação em docentes em cursos de pósgraduação *lato-sensu. *Congresso Brasileiro de Estudos Organizacionais*, (April), 26. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/340870184_Relacao_entre_inteligencia_emocional_suporte_organizacional_e_motivacao_em_docentes_em_cursos_de_pos-graduacao_lato-sensu

- Lagos, J. V. (2014). *Influencia del clima organizacional en el desempeño de los docentes del nivel de secundaria de la Institucion Educativa privada Trilce Salaverry-ubicada en el distrito de Jesus Maria-Provincia de Lima-Region de Lima en el ano 2011* (Universidad Nacional Mayor de San Marcos). Retrieved from <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/4119?show=full>
- Matassini, H. R. A. (2012). *Relacion entre Inteligencia Emocional y Clima Organizacional en los Docentes de una Institucion Educativa Publica de la Perla-Callao* (Universidad San Ignacio de Loyola). Retrieved from [http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1177/1/2012_Matassini_Relación entre inteligencia emocional y clima organizacional en los docentes de una institución educativa pública de La Perla.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1177/1/2012_Matassini_Relación%20entre%20inteligencia%20emocional%20y%20clima%20organizacional%20en%20los%20docentes%20de%20una%20institución%20educativa%20pública%20de%20La%20Perla.pdf)
- Mayer, J. D., & Salovey, P. (1993). The Intelligence of Emotional Intelligence. *Intelligence*, 442, 433–442. Retrieved from <https://eclass.teicrete.gr/modules/document/file.php/IP-ERLSF116/Mayer-Salovey.1993-libre.pdf>
- Mayer, J. D., Salovey, P., Caruso, D. R., & Sitarenios, G. (2001). Emotional Intelligence as a Standard Intelligence. *Emotion*, 1(3), 232–242. <https://doi.org/10.1037//1528-3542.1.3.232>
- Mayer, J., & Salovey, P. (1997). What is Emotional Intelligence? In BasicBooks (Ed.), *Emotional development and emotional intelligence* (p. 17). New York, NY.
- Molina-sabando, M. L. A., Briones-véliz, M. Í. B., & Arteaga-coello, I. H. S. (2016). El comportamiento organizacional y su importancia para la administración de empresas. *Ciencias Economicas y Empresariales*, 2, 498–510.
- Montoya, Y. P. (2015). *Inteligencia Emocional y Clima Organizacional en trabajadores de la I.E. PNP Santa Rosa de Lima, 2015* (Universidad Cesar Vallejo). Retrieved from http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/153/montoya_py.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Moreno, D. R. (2012). *El Clima Organizacional, definicion, teoria, dimensiones y modelos de abordaje* (Universidad Nacional Abierta y a Distancia). Retrieved from [https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/2111/Monografia Clima Organizacional.pdf;jsessionid=7D44306F84D84CE7A7EFDD3E6157 ABE0.jvm1?sequence=1](https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/2111/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf;jsessionid=7D44306F84D84CE7A7EFDD3E6157ABE0.jvm1?sequence=1)
- Narvaez, T. A. (2017). *La Inteligencia Emocional del Personal Docente y su relacion con el Clima Organizacional de las Instituciones Educativas Publicas pertenecientes a la Municipalidad de Santiago de Surco*. Universidad Nacional de Educacion Enrique Guzman y Valle.
- Nieves, C. M. B. (2018). *Clima institucional y su relación con el desempeño docente en la facultad de ciencias administrativas de la Universidad Nacional del Callao, año 2014* (Universidad Privada Norbert Wiener). Retrieved from <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/2378>
- Palma, S. C. (2004). *Escala Clima Laboral CL – SPC Manual*. Retrieved from https://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_Manual_1o_Edición
- Perandones, T. G., & Castejon, J. L. (2015). Estudio correlacional entre personalidad , inteligencia emocional y autoeficacia en profesorado de Educación Secundaria y Bachillerato. *Educación y Sociedad*, 1(August), 1–9. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/277863446_Estudio_correlacional_entre_personalidad_inteligencia_emocional_y_autoeficacia_en_profesorado_de_Educacion_Secundaria_y_Bachillerato
- Quintero, N., Africano, N., & Faria, E. (2008). Clima organizacional y desempeño laboral del personal empresa vigilantes asociados costa Oriental del Lago. *Revista Negotium*, 9(3), 33–51.
- Rego, A., & Fernandes, C. (2005). Inteligencia Emocional : Desarrollo y

- Validación de un Instrumento de Medida. *Revista Interamericana de Psicología*, 19(June 2014), 17. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/28298717_Inteligencia_emocional_desarrollo_y_validacion_de_un_instrumento_de_medida/link/09e4150ba9e4b1a659000000/download
- Rodríguez, E. (2016). Artículo El clima organizacional presente en una empresa de servicio. *Revista Educación En Valores*, 1(25), 3–18. Retrieved from <http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-en-valores/v1n25/art01.pdf>
- Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional Intelligence. *Intelligence*, 27. Retrieved from http://ei.yale.edu/wp-content/uploads/2014/06/pub153_SaloveyMayerICP1990_OCR.pdf
- Sánchez-Núñez, T., & Hume, F. M. (2004). Evaluación e intervención en inteligencia emocional y su importancia en el ámbito educativo. *Revista de La Escuela Universitaria de Magisterio de Toledo*, 237–266.
- Sharma, S. (2017). To find a relation of Organizational climate with emotional intelligence and socio economic status teacher educator teach in affiliated colleges of Panjab University, Chandigarh. *International Journal of Advanced Education and Research*, 2(4), 107–110. Retrieved from www.alleducationjournal.com
- Ubaldo, M. R. T. (2017). *Inteligencia emocional y clima organizacional en los docentes de la institución educativa Virgen de las Mercedes Jangas-Huaraz, 2017* (Universidad César Vallejo). Retrieved from http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29682/ubaldo_tm.pdf?sequence=1
- Ugarriza, N. (2001). La evaluación de la inteligencia emocional a través del inventario de BarOn (I-CE) en una muestra de Lima Metropolitana. *Persona*, 4(1), 129–160. Retrieved from <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=147118178005>
- Varas, N. M. (2014). *Inteligencia emocional y clima organizacional en los*

docentes de una institucion educativa estatal de Trujillo (Universidad Privada Antenor Orrego). Retrieved from http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/1788/1/RE_PSICOLOGIA_INTELIGENCIA.EMOCIONAL_CLIMA.ORGANIZACIONAL_TESIS.pdf

Verdezoto, L. S. P. (2017). *Influencia del manejo de la inteligencia emocional en el clima organizacional del personal administrativo de la Facultad de Comunicación Social* (Universidad Central del Ecuador). Retrieved from <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/12857/1/T-UCE-0007-PI022-2017.pdf>

Viñan, J. A., Puente, M. R., & Naarrete, F. C. (2019). El Clima Laboral y la influencia en el desempeño docente caso de estudio Facultad de Ciencias ESPOCH. *Caribeña de Ciencias Sociales*, 1–13. Retrieved from <http://www.eumed.net/rev/caribe/2017/07/clima-laboral-docente.html>

ANEXOS

1. Cuadro de consistencia

2. Instrumentos de recolección de datos

ANEXO 1

CUESTIONARIO SOBBRE INTELIGENCIA EMOCIONAL

(INVENTARIO EMOCIONAL Bar-On Ice)

Escuela Profesional.....Edad.....

Sexo: (M) (F), Profesión.....

Universidad de procedencia:.....Pública () Privada ()

Grado académico:.....

Condición laboral: Misionero () Empleado () Contratado ()

Filiación religiosa: Área Laboral.....

INTRODUCCION

Este cuestionario contiene una serie de frases u oraciones que permiten hacer una descripción de usted. Para ello, debe indicar en qué medida cada una de dichas frases u oraciones se adecua mejor a usted, de acuerdo con cómo se siente, piensa o actúa la mayoría de las veces frente a lo sostenido. Las alternativas que tiene por cada frase u oración son cinco.

Hay cinco respuestas por cada frase.

1	Rara vez o nunca, es mi caso
2	Pocas veces, es mi caso
3	A veces, es mi caso
4	Muchas veces, es mi caso
5	Con mucha frecuencia o Siempre, es mi caso

INSTRUCCIONES

Lea cada una de las frases u oraciones y seleccione **UNA** de las cinco alternativas, la que sea más apropiada para usted, luego seleccione el número (1, 2, 3, 4 o 5) que corresponde a las respuestas que eligió según sea su caso. **Marque con un aspa en el recuadro el número seleccionado.**

Si alguna de las frases no tiene que ver con usted, igualmente responda teniendo en cuenta cómo se sentiría, pensaría o actuaría si estuviera en esa situación. Notará que algunas frases u oraciones no le proporcionan toda la información necesaria; aunque

no esté seguro(a) seleccione la respuesta más adecuada para usted. **Debe contestar la totalidad de ítems de este cuestionario.** No se detenga a pensar si las respuestas son “correctas” o “incidencias”; no hay respuestas “buenas” o “malas”. Responda honesta y sinceramente de acuerdo a cómo es usted, **NO** como le gustaría ser, no como le gustaría que otros lo vieran. LA PRUEBA TIENE UN TIEMPO DE DURACIÓN DE 45 MINUTOS, CONTADOS A PARTIR DE FINALIZADA LA LECTURA DE INSTRUCCIONES.

Trabaje con rapidez y asegúrese de responder a TODAS las frases u oraciones.

CUESTIONARIO INVENTARIO EMOCIONAL Bar-On Ice

N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
1	Para superar las dificultades que se me presentan actúo paso a paso.					
2	Es duro para mí disfrutar de la vida.					
3	Prefiero un trabajo en el que se me diga casi todo lo que tengo que hacer.					
4	Sé cómo enfrentar los problemas más desagradables.					
5	Me agradan las personas que conozco.					
6	Trato de valorar y darle el mejor sentido a mi vida.					
7	Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos.					
8	Trato de ser realista, no me gusta fantasear ni soñar despierto(a).					
9	Reconozco con facilidad mis emociones.					
10	Soy incapaz de demostrar afecto.					
11	Me siento seguro(a) de mis mismo(a) en la mayoría de las situaciones.					
12	Tengo la sensación de que algo no está bien en mi cabeza.					
13	Tengo problemas para controlarme cuando me enojo.					
14	Me resulta difícil comenzar cosas nuevas.					
15	Cuando enfrento una situación difícil me gusta reunir toda la información que pueda sobre ella.					
16	Me gusta ayudar a la gente.					
17	Me es difícil sonreír.					
18	Soy incapaz de comprender cómo se sienten los demás.					
19	Cuando trabajo con otros, tiendo a confiar más en sus ideas que en las mías.					
20	Creo que puedo controlarme en situaciones muy difíciles.					
21	Realmente no sé para que soy bueno(a).					
22	No soy capaz de expresar mis ideas.					
23	Me es difícil compartir mis sentimientos más íntimos con los demás.					
24	No tengo confianza en mí mismo(a).					
25	Creo que he perdido la cabeza.					
26	Soy optimista en la mayoría de las cosas que hago.					
27	Cuando comienzo a hablar me resulta difícil detenerme.					
28	En general, me resulta difícil adaptarme.					
29	Me gusta tener una visión general de un problema antes de intentar solucionarlo.					
30	No me molesta aprovecharme de los demás, especialmente si se lo merecen.					

31	Soy una persona bastante alegre y optimista.					
32	Prefiero que otros tomen decisiones por mí.					
33	Puedo manejar situaciones de estrés, sin ponerme demasiado nervioso.					
34	Pienso bien de las personas.					
35	Me es difícil entender cómo me siento.					
36	He logrado muy poco en los últimos años.					
37	Cuando estoy enojado(a) con alguien se lo puedo decir.					
38	He tenido experiencias extrañas que no puedo explicar.					
39	Me resulta fácil hacer amigos(as).					
40	Me tengo mucho respeto.					
41	Hago cosas muy raras.					
42	Soy impulsivo(a), y eso me trae problemas.					
43	Me resulta difícil cambiar de opinión.					
44	Soy bueno para comprender los sentimientos de las personas.					
45	Lo primero que hago cuando tengo un problema es detenerme a pensar.					
46	A la gente le resulta difícil confiar en mí.					
47	Estoy contento(a) con mi vida.					
48	Me resulta difícil tomar decisiones por mí mismo(a).					
49	No puedo soportar el estrés.					
50	En mi vida no hago nada malo.					
51	No disfruto de lo que hago.					
52	Me resulta difícil expresar mis sentimientos más íntimos.					
53	La gente no comprende mi manera de pensar.					
54	Generalmente espero lo mejor.					
55	Mis amigos me confían sus intimidades.					
56	No me siento bien conmigo mismo(a).					
57	Percibo cosas extrañas que los demás no ven.					
58	La gente me dice que baje el tono de la voz cuando discuto.					
59	Me resulta fácil adaptarme a situaciones nuevas.					
60	Cuando intento resolver un problema analizo todas las posibles soluciones y luego escojo la que considero mejor.					
61	Me detendría y ayudaría a un niño que llora por encontrar a sus padres, aun cuando tuviese algo que hacer en ese momento.					
62	Soy una persona divertida.					
63	Soy consciente de cómo me siento.					
64	Siento que me resulta difícil controlar mi ansiedad.					
65	Nada me perturba.					
66	No me entusiasman mucho mis intereses.					
67	Cuando estoy en desacuerdo con alguien soy capaz de decírselo.					
68	Tengo tendencia a fantasear y a perder contacto con lo que ocurre a mi alrededor.					
69	Me es difícil llevarme con los demás.					
70	Me resulta difícil aceptarme tal como soy.					
71	Me siento como si estuviera separado(a) de mi cuerpo.					

72	Me importa lo que puede sucederle a los demás.								
73	Soy impaciente.								
74	Puedo cambiar mis viejas costumbres.								
75	Me resulta difícil escoger la mejor solución cuando tengo que resolver un problema.								
76	Si pudiera violar la ley sin pagar las consecuencias, lo haría en determinadas situaciones.								
77	Me deprimó.								
78	Sé cómo mantenerme la calma en condiciones difíciles.								
79	Nunca he mentado.								
80	En general me siento motivado para continuar adelante, incluso cuando las situaciones se ponen difíciles.								
81	Trato de continuar y desarrollar aquellas cosas que me divierten.								
82	Me resulta difícil decir "NO" aunque tenga el deseo de hacerlo.								
83	Me dejo llevar por mi imaginación y mis fantasías.								
84	Mis relaciones más cercanas significan mucho, tanto para mí como para mis amigos(as).								
85	Me siento feliz con el tipo de persona que soy.								
86	Tengo reacciones fuertes, intensas que son difíciles de controlar.								
87	En general me resulta difícil realizar cambios en mi vida cotidiana.								
88	Soy consciente de lo que está pasando, aun cuando estoy enterado.								
89	Para poder resolver una situación que se presenta, analizo todas las posibilidades existentes.								
90	Soy capaz de respetar a los demás.								
91	No estoy muy contento(a) con mi vida.								
92	Prefiero seguir a otros que ser líder.								
93	Me resulta difícil enfrentar las cosas desagradables de la vida.								
94	Nunca he violado la ley.								
95	Disfruto de las cosas que me interesan.								
96	Me resulta relativamente fácil decirle a la gente lo que pienso.								
97	Tiendo a exagerar.								
98	Soy sensible a los sentimientos de otras personas.								
99	Mantengo buenas relaciones con los demás.								
100	Estoy contento(a) con mi cuerpo.								
101	Soy una persona muy extraña.								
102	Soy impulsivo(a).								
103	Me resulta difícil cambiar mis costumbres.								
104	Considero que es muy importante ser un(a) buen(a) ciudadano(a) que respeta la ley.								
105	Disfruto las vacaciones y los fines de semana.								
106	En general tengo una actitud positiva para todo, aun cuando surgen problemas.								
107	Tengo tendencia a depender de los otros.								
108	Creo en mi capacidad para manejar los problemas más difíciles.								
109	No me siento avergonzado(a) por nada de lo que he hecho hasta ahora.								
110	Trato de aprovechar al máximo las cosas que me gustan y me divierten.								
111	Los demás piensan que no me hago valer, que me falta firmeza.								

112	Soy capaz de dejar de fantasear para volver a ponerme en contacto con la realidad.									
113	Los demás opinan que soy una persona sociable.									
114	Estoy contento(a) con la forma que me veo.									
115	Tengo pensamientos extraños que los demás no logran entender.									
116	Me es difícil describir lo que siento.									
117	Tengo mal carácter.									
118	Por lo general, me trabo cuando pienso acerca de las diferentes maneras de resolver un problema.									
119	Me es difícil ver sufrir a la gente.									
120	Me gusta divertirme.									
121	Me parece que necesito de los demás, más de lo que ellos me necesitan.									
122	Me pongo ansioso(a).									
123	No tengo días malos.									
124	Intento no herir los sentimientos de los demás.									
125	No tengo una buena idea de lo que quiero en la vida.									
126	Me es difícil hacer valer mis derechos.									
127	Me es difícil ser realista.									
128	No mantengo relación con mis amistades.									
129	Haciendo un balance de mis puntos positivos y negativos me siento bien conmigo mismo(a).									
130	Tengo una tendencia a explotar de cólera fácilmente.									
131	Si me viera obligado(a) a dejar mi casa actual, me sería difícil adaptarme nuevamente.									
132	En general, cuando comienzo algo nuevo tengo la sensación <u>que</u> voy a fracasar.									
133	He respondido sincera y honestamente a las frases anteriores									

ANEXO 2

Escala de opiniones

"CL – SPC"

Datos personales.

Edad:

Sexo:

Condición laboral: Misionero Empleado Contratado Tiempo de servicio en la Universidad: 0 – 05 años 05- 10 años 10- 20 años 20 – a más años Escuela Profesional:..... Filiación religiosa:Área Laboral:.....

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que Ud. frecuenta. Cada una tiene opciones para responder de acuerdo con lo que describe mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Por favor conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas, ni malas.

Ninguno o Nunca	1	Poco	2	Regular o Algo	3	Mucho	4	Todo o Siempre	5
-----------------	---	------	---	----------------	---	-------	---	----------------	---

N°	ÍTEMS	Ninguno o nunca	Poco	Regular o algo	Mucho	Todo o siempre
1	Existen oportunidades de progresar en la Institución					
2	Se siente comprometido con el éxito de la Institución					
3	Su jefe inmediato brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
6	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
8	En la institución se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
9	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					
10	Los objetivos de trabajo son retadores.					
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlos.					

12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la Institución.					
13	La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea.					
14	En los grupos de trabajo existe una relación armoniosa.					
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de responsabilidad.					
16	Se valora los altos niveles de desempeño					
17	Los trabajadores están comprometidos con la Institución					
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo					
19	Existen suficientes canales de comunicación.					
20	El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado.					
21	Los jefes de áreas expresan reconocimiento por los logros.					
22	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.					
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas					
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
26	Las actividades en las que se trabaja permiten el desarrollo del Personal					
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal					
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
29	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.					
30	Existe una buena administración de los recursos.					
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
34	La institución fomenta y promueve la comunicación.					
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.					
36	La institución promueve el desarrollo del personal.					

37	Los servicios de la Institución son motivo de orgullo del personal.					
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
39	El jefe escucha los planteamientos que se le hacen.					
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la Institución.					
41	Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras					
42	Existe una clara definición de visión, misión y valores en la Institución.					
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas áreas.					
45	Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.					
46	Se reconoce los logros en el trabajo.					
47	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida Laboral.					
48	Existe un trato justo en la Institución.					
49	Se conocen los avances en otras áreas de la Institución.					
50	La remuneración está de acuerdo con el desempeño y los logros.					

¡Gracias por su colaboración!

Confiabilidad

Nivel de confiabilidad del instrumento: La inteligencia emocional

		Muestra de estudio	
		N	%
Casos	Válidos	117	100
	Excluidos(a)	0	0
	Total	117	100
N° de elementos		133	
Estadísticos de fiabilidad Alfa de Cronbach		,866	

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

El coeficiente Alfa de Cronbach es 0. 866 lo cual permite decir que el instrumento empleado para medir la inteligencia emocional es alta. A la misma vez se determinó la validez estadística de cada ítem por el mismo procedimiento de Alfa de Cronbach aplicando el comando "si se elimina el elemento".



Estadísticos de total de elemento					
		Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1.	Para superar las dificultades que se me presentan actúo paso a paso.	481,15	976,700	,331	,864
2.	Es duro para mí disfrutar de la vida.	480,44	987,077	,193	,865
3.	Prefiero un trabajo en el que se me diga casi todo lo que tengo que hacer.	482,59	1012,779	-,251	,869
4.	Sé cómo enfrentar los problemas más desagradables.	481,10	973,662	,356	,863
5.	Me agradan las personas que conozco.	480,74	975,214	,389	,863
6.	Trato de valorar y darle el mejor sentido a mi vida.	480,50	967,459	,535	,862
7.	Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos.	481,26	968,141	,426	,862
8.	Trato de ser realista, no me gusta fantasear ni soñar despierto(a).	481,20	982,797	,180	,865
9.	Reconozco con facilidad mis emociones.	481,17	962,177	,591	,861
10.	Soy incapaz de demostrar afecto.	480,53	984,579	,255	,864
11.	Me siento seguro(a) de mis mismo(a) en la mayoría de las situaciones.	480,97	965,051	,540	,862
12.	Tengo la sensación de que algo no está bien en mi cabeza.	482,35	1019,230	-,284	,870
13.	Tengo problemas para controlarme cuando me enoja.	480,67	975,069	,341	,863
14.	Me resulta difícil comenzar cosas nuevas.	480,53	990,820	,159	,865
15.	Cuando enfrente una situación difícil me gusta reunir toda la información que pueda sobre ella.	481,25	975,205	,295	,864
16.	Me gusta ayudar a la gente.	480,60	978,708	,324	,864
17.	Me es difícil sonreír.	480,49	976,631	,312	,864
18.	Soy incapaz de comprender cómo se sienten los demás.	480,49	981,235	,292	,864
19.	Cuando trabajo con otros, tiendo a confiar más en sus ideas que en las mías.	480,63	980,200	,338	,864
20.	Creo que puedo controlarme en situaciones muy difíciles.	480,97	976,267	,309	,864
21.	Realmente no sé para que soy bueno(a).	482,92	1016,934	-,316	,869
22.	No soy capaz de expresar mis ideas.	480,36	971,853	,493	,863
23.	Me es difícil compartir mis sentimientos más íntimos con los demás.	480,74	987,921	,150	,865

26.	Soy optimista en la mayoría de las cosas que hago.	480,92	961,606	,508	,862
27.	Cuando comienzo a hablar me resulta difícil detenerme.	480,57	991,454	,149	,865
28.	En general, me resulta difícil adaptarme.	480,61	980,206	,284	,864
29.	Me gusta tener una visión general de un problema antes de intentar solucionarlo.	481,24	1022,339	-,340	,871
30.	No me molesta aprovecharme de los demás, especialmente si se lo merecen.	480,52	988,838	,105	,866
31.	Soy una persona bastante alegre y optimista.	481,03	958,129	,522	,861
32.	Prefiero que otros tomen decisiones por mí.	480,37	986,079	,209	,865
33.	Puedo manejar situaciones de estrés, sin ponerme demasiado nervioso.	481,51	950,355	,606	,860
34.	Pienso bien de las personas.	481,14	978,016	,286	,864
35.	Me es difícil entender <u>como</u> me siento.	480,50	982,873	,317	,864
36.	He logrado muy poco en los últimos años.	480,70	980,901	,268	,864
37.	Cuando estoy enojado(a) con alguien se lo puedo decir.	481,57	972,402	,315	,863
38.	He tenido experiencias extrañas que no puedo explicar.	480,49	981,235	,253	,864
39.	Me resulta fácil hacer amigos(as).	481,32	967,959	,345	,863
40.	Me tengo mucho respeto.	480,68	967,339	,443	,862
41.	Hago cosas muy raras.	482,58	1006,608	-,134	,869
42.	Soy impulsivo(a), y eso me trae problemas.	480,46	985,716	,176	,865
43.	Me resulta difícil cambiar de opinión.	480,65	982,678	,291	,864
44.	Soy bueno para comprender los sentimientos de las personas.	481,15	963,304	,462	,862
45.	Lo primero que hago cuando tengo un problema es detenerme a pensar.	481,11	973,996	,357	,863
46.	A la gente le resulta difícil confiar en mí.	480,63	981,872	,227	,864
47.	Estoy contento(a) con mi vida.	480,58	972,332	,366	,863
48.	Me resulta difícil tomar decisiones por <u>mi</u> mismo(a).	480,63	979,321	,268	,864
49.	No puedo soportar el estrés.	480,58	978,383	,313	,864
50.	En mi vida no hago nada malo.	482,00	980,741	,209	,865
51.	No disfruto de lo que hago.	480,39	979,930	,334	,864
52.	Me resulta difícil expresar mis sentimientos más íntimos.	480,79	982,842	,194	,865
53.	La gente no comprende mi manera de pensar.	480,72	980,704	,295	,864
54.	Generalmente espero lo mejor.	481,00	964,603	,433	,862
55.	Mis amigos me confían sus intimidades.	481,16	971,948	,354	,863
56.	No me siento bien conmigo mismo(a).	480,58	974,866	,276	,864
57.	Percibo cosas extrañas que los demás no ven.	482,40	1010,656	-,183	,869
58.	La gente me dice que baje el tono de la voz cuando discuto.	480,68	979,566	,220	,864
59.	Me resulta fácil adaptarme a situaciones nuevas.	481,25	1017,257	-,256	,870
60.	Cuando intento resolver un problema analizo todas las posibles soluciones y luego escojo la que considero mejor.	480,90	968,420	,468	,862
61.	Me detendría y ayudaría a un niño que llora por encontrar a sus padres, aun cuando tuviese algo que hacer en ese momento.	480,80	971,883	,414	,863
62.	Soy una persona divertida.	481,06	957,126	,605	,861
63.	Soy consciente de cómo me siento.	480,85	964,780	,539	,862
64.	Siento que me resulta difícil controlar mi ansiedad.	480,69	977,698	,345	,864
65.	Nada me perturba.	481,95	989,704	,080	,866
66.	No me entusiasman mucho mis intereses.	480,62	988,739	,146	,865
67.	Cuando estoy en desacuerdo con alguien soy capaz de decirselo.	481,25	970,619	,376	,863
68.	Tengo tendencia a fantasear y a perder contacto con lo que ocurre a mi alrededor.	480,66	990,779	,087	,866
69.	Me es difícil llevarme con los demás.	482,66	1034,589	-,516	,872
70.	Me resulta difícil aceptarme tal como soy.	480,39	978,844	,305	,864
71.	Me siento como si estuviera separado(a) de mi cuerpo.	482,82	1031,321	-,465	,872
72.	Me importa lo que puede sucederle a los demás.	481,19	974,706	,325	,863
73.	Soy impaciente.	480,63	978,217	,419	,863
74.	Puedo cambiar mis viejas costumbres.	481,31	973,870	,320	,863
75.	Me resulta difícil escoger la mejor solución cuando tengo que resolver un problema.	480,63	985,459	,254	,864
76.	Si pudiera violar la ley sin pagar las consecuencias, lo haría en determinadas situaciones.	482,58	1005,814	-,125	,868
77.	Me deprimó.	480,50	980,804	,329	,864
78.	Sé cómo mantenerme la calma en condiciones difíciles.	481,30	965,487	,472	,862
79.	Nunca he mentido.	482,24	1001,563	-,077	,868
80.	En general me siento motivado para continuar adelante, incluso cuando las situaciones se ponen difíciles.	480,95	966,204	,470	,862
81.	Trato de continuar y desarrollar aquellas cosas que me divierten.	480,95	965,204	,499	,862
82.	Me resulta difícil decir "NO" aunque tenga el deseo de hacerlo.	481,91	998,172	-,031	,867
83.	Me dejo llevar por mi imaginación y mis fantasías.	480,57	988,816	,170	,865
84.	Mis relaciones más cercanas significan mucho, tanto para mí como para mis amigos(as).	481,05	965,825	,473	,862
85.	Me siento feliz con el tipo de persona que soy.	480,71	968,794	,422	,863

86.	Tengo reacciones fuertes, intensas que son difíciles de controlar.	480,50	988,804	,148	,865
87.	En general me resulta difícil realizar cambios en mi vida cotidiana.	482,30	1012,987	-,243	,869
88.	Soy consciente de lo que está pasando, aun cuando estoy enterado.	481,22	965,088	,477	,862
89.	Para poder resolver una situación que se presenta, analizo todas las posibilidades existentes.	481,04	961,955	,550	,861
90.	Soy capaz de respetar a los demás.	480,56	970,128	,468	,862
91.	No estoy muy contento(a) con mi vida.	480,26	982,951	,373	,864
92.	Prefiero seguir a otros que ser líder.	480,55	990,991	-,109	,865
93.	Me resulta difícil enfrentar las cosas desagradables de la vida.	480,47	988,906	,235	,865
94.	Nunca he violado la ley.	482,18	991,528	,055	,866
95.	Disfruto de las cosas que me interesan.	480,75	966,412	,492	,862
96.	Me resulta relativamente fácil decirle a la gente lo que pienso.	481,18	960,890	,531	,861
97.	Tiendo a exagerar.	482,18	1003,028	-,093	,868
98.	Soy sensible a los sentimientos de otras personas.	480,97	964,982	,453	,862
99.	Mantengo buenas relaciones con los demás.	480,89	955,272	,657	,860
100.	Estoy contento(a) con mi cuerpo.	480,92	960,003	,533	,861
101.	Soy una persona muy extraña.	482,56	1026,041	-,369	,871
102.	Soy impulsivo(a).	480,51	987,114	,156	,865
103.	Me resulta difícil cambiar mis costumbres.	480,76	990,615	,084	,866
104.	Considero que es muy importante ser un(a) buen(a) ciudadano(a) que respeta la ley.	480,80	974,487	,302	,864
105.	Disfruto las vacaciones y los fines de semana.	481,14	962,395	,439	,862
106.	En general tengo una actitud positiva para todo, aun cuando surgen problemas.	481,56	1034,421	-,432	,873
107.	Tengo tendencia a depender de los otros.	480,44	985,851	,241	,864
108.	Creo en mi capacidad para manejar los problemas más difíciles.	480,94	960,488	,612	,861
109.	No me siento avergonzado(a) por nada de lo que he hecho hasta ahora.	481,75	978,984	,220	,864
110.	Trato de aprovechar al máximo las cosas que me gustan y me divierten.	481,97	1046,085	-,524	,874
111.	Los demás piensan que no me hago valer, que me falta firmeza.	480,49	986,407	,193	,865
112.	Soy capaz de dejar de fantasear para volver a ponerme en contacto con la realidad.	481,40	980,191	,184	,865
113.	Los demás opinan que soy una persona sociable.	480,99	955,491	,566	,861
114.	Estoy contento(a) con la forma que me veo.	480,84	966,103	,495	,862
115.	Tengo pensamientos extraños que los demás no logran entender.	482,26	1013,727	-,215	,870
116.	Me es difícil describir lo que siento.	482,37	1025,217	-,371	,871
117.	Tengo mal carácter.	480,53	981,389	,273	,864
118.	Por lo general, me trabo cuando pienso acerca de las diferentes maneras de resolver un problema.	482,36	1019,422	-,328	,870
119.	Me es difícil ver sufrir a la gente.	481,38	983,857	,150	,865
120.	Me gusta divertirme.	480,68	969,049	,442	,862
121.	Me parece que necesito de los demás, más de lo que ellos me necesitan.	480,66	996,365	,006	,866
122.	Me pongo ansioso(a).	480,58	980,918	,313	,864
123.	No tengo días malos.	482,21	1002,118	-,085	,868
124.	Intento no herir los sentimientos de los demás.	481,30	972,367	,296	,864
125.	No tengo una buena idea de lo que quiero en la vida.	480,41	990,572	,121	,865
126.	Me es difícil hacer valer mis derechos.	480,46	983,802	,290	,864
127.	Me es difícil ser realista.	480,51	986,476	,194	,865
128.	No mantengo relación con mis amistades.	480,52	979,010	,315	,864
129.	Haciendo un balance de mis puntos positivos y negativos me siento bien conmigo mismo(a).	480,81	972,257	,423	,863
130.	Tengo una tendencia a explotar de cólera fácilmente.	480,52	974,183	,403	,863
131.	Si me viera obligado(a) a dejar mi casa actual, me sería difícil adaptarme nuevamente.	480,57	986,936	,152	,865
132.	En general, cuando comienzo algo nuevo tengo la sensación <u>que</u> voy a fracasar.	482,47	1025,441	-,397	,871
133.	He respondido sincera y honestamente a las frases anteriores	480,42	973,866	,333	,863

Nivel de confiabilidad del instrumento: el Clima organizacional

		Muestra de estudio	
		N	%
Casos	Válidos	117	100
	Excluidos(a)	0	0
	Total	117	100
	Nº de elementos	50	
Estadísticos de fiabilidad Alfa de Cronbach		,976	

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

El coeficiente Alfa de Cronbach es de 0.976 en la muestra piloto; y 0.976 en la muestra de estudio lo cual permite decir que el instrumento empleado en la prueba piloto para medir el clima organizacional es alto. A la misma vez se determinó la validez estadística de cada ítem por el mismo procedimiento de Alfa de Cronbach aplicando el comando "si se elimina el elemento".

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Existen oportunidades de progresar en la institución	206,12	737,899	,565	,976
Se siente comprometido con el éxito de la institución	205,69	743,111	,581	,976
Su jefe inmediato brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	205,88	740,486	,548	,976
Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	206,07	733,461	,646	,976
Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	205,84	737,603	,604	,976
El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.	205,81	735,378	,649	,976
Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.	205,91	733,372	,696	,975
En la institución se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	205,98	736,086	,633	,976
En mi oficina, la información fluye adecuadamente.	206,00	734,500	,676	,975
Los objetivos de trabajo son retadores.	205,86	738,033	,549	,976
Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.	205,89	735,013	,687	,975
Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la institución.	205,85	735,631	,618	,976
La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea.	205,95	735,394	,681	,975
En los grupos de trabajo existe una relación armoniosa.	205,74	738,520	,634	,976
Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de responsabilidad.	205,99	739,957	,628	,976
Se valora los altos niveles de desempeño	205,96	737,593	,606	,976
Los trabajadores están comprometidos con la institución	205,81	742,982	,546	,976
Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo	205,97	724,887	,797	,975
Existen suficientes canales de comunicación.	205,91	731,906	,750	,975
El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado.	205,75	742,843	,566	,976
Los jefes de áreas expresan reconocimiento por los logros.	205,91	728,096	,787	,975
En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.	205,83	732,057	,749	,975
Las responsabilidades del puesto están claramente definidas	205,96	734,041	,717	,975
Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	205,83	743,177	,489	,976
Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	205,94	738,626	,639	,976
Las actividades en las que se trabaja permiten el desarrollo del Personal	205,84	740,534	,568	,976
Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal	205,83	741,471	,622	,976
Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	205,98	737,000	,556	,976
En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.	205,84	745,103	,537	,976
Existe una buena administración de los recursos.	205,94	731,298	,725	,975
Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	206,03	726,447	,748	,975
Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	205,78	739,450	,650	,976
Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	205,85	727,056	,781	,975
La institución fomenta y promueve la comunicación.	205,79	742,906	,608	,976
La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.	206,21	727,268	,657	,976
La institución promueve el desarrollo del personal.	205,95	737,394	,653	,976
Los servicios de la institución son motivo de orgullo del personal.	205,89	731,048	,722	,975
Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	205,86	728,498	,762	,975
El jefe escucha los planteamientos que se le hacen.	205,85	733,597	,717	,975
Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	205,97	738,767	,630	,976
Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras	205,93	733,150	,698	,975
Existe una clara definición de visión, misión y valores en la institución.	205,74	741,076	,686	,975
El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	205,82	732,838	,738	,975
Existe colaboración entre el personal de las diversas áreas.	205,74	733,972	,703	,975
Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.	205,89	731,151	,711	,975
Se reconoce los logros en el trabajo.	205,82	729,097	,794	,975
La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida Laboral.	205,88	737,313	,649	,976
Existe un trato justo en la institución.	205,89	737,117	,667	,975
Se conocen los avances en otras áreas de la institución.	205,81	728,395	,769	,975
La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.	206,01	721,474	,729	,975

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Inteligencia Emocional y Clima Organizacional en los docentes de la Facultad de Ingeniería y Arquitectura de una Institución Superior Confesional, Lima, 2017.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DISÑO
<p>Problema General ¿Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el clima organizacional en los docentes de la Facultad de Ingeniería y Arquitectura de una Institución Superior Confesional, Lima, 2017?</p> <p>Problema Específicos</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Cuál es la relación que existe entre la inteligencia emocional intrapersonal y el clima organizacional en los docentes de la Facultad de Ingeniería y Arquitectura de una Institución Superior Confesional, Lima, 2017? 2. ¿Cuál es la relación que existe entre la inteligencia emocional interpersonal y el clima organizacional en los docentes de la Facultad de Ingeniería y Arquitectura de una Institución Superior Confesional, Lima, 2017? 3. ¿Cuál es la relación que existe entre la inteligencia emocional de adaptabilidad y el clima organizacional en los docentes de la Facultad de Ingeniería y Arquitectura de una Institución Superior Confesional, Lima, 2017? 4. ¿Cuál es la relación que existe entre la inteligencia emocional de manejo del estrés y el clima organizacional en los docentes de la Facultad de Ingeniería y Arquitectura de una Institución Superior Confesional, Lima, 2017? 5. ¿Cuál es la relación que existe entre la inteligencia emocional del estado de ánimo general con el clima organizacional en los docentes de la Facultad de Ingeniería y Arquitectura de una Institución Superior Confesional, Lima, 2017? 	<p>Objetivos General Determinar la relación entre la inteligencia emocional y el clima organizacional en los docentes de la Facultad de Ingeniería y Arquitectura de una Institución Superior Confesional, Lima, 2017.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional intrapersonal y el clima organizacional en los docentes de la Facultad de Ingeniería y Arquitectura de una Institución Superior Confesional, Lima, 2017. 2. Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional interpersonal y el clima organizacional en los docentes de la Facultad de Ingeniería y Arquitectura de una Institución Superior Confesional, Lima, 2017. 3. Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional de adaptabilidad y el clima organizacional en los docentes de la Facultad de Ingeniería y Arquitectura de una Institución Superior Confesional, Lima, 2017. 4. Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional de manejo del estrés y el clima organizacional en los docentes de la Facultad de Ingeniería y Arquitectura de una Institución Superior Confesional, Lima, 2017. 5. Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional del estado de ánimo general con el clima organizacional en los docentes de la Facultad de Ingeniería y Arquitectura de una Institución Superior Confesional, Lima, 2017. 	<p>Hipótesis General Existe relación positiva significativa entre la inteligencia emocional y el clima organizacional en los docentes de la Facultad de Ingeniería y Arquitectura de una Institución Superior Confesional, Lima, 2017.</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Existe relación significativa entre la inteligencia emocional intrapersonal y el clima organizacional en los docentes de la Facultad de Ingeniería y Arquitectura de una Institución Superior Confesional, Lima, 2017. 2. Existe relación significativa entre la inteligencia emocional interpersonal y el clima organizacional en los docentes de la Facultad de Ingeniería y Arquitectura de una Institución Superior Confesional, Lima, 2017. 3. Existe relación significativa entre la inteligencia emocional de adaptabilidad y el clima organizacional en los docentes de la Facultad de Ingeniería y Arquitectura de una Institución Superior Confesional, Lima, 2017. 4. Existe relación significativa entre la inteligencia emocional de manejo del estrés y el clima organizacional en los docentes de la Facultad de Ingeniería y Arquitectura de una Institución Superior Confesional, Lima, 2017. 5. Existe relación significativa entre la inteligencia emocional del estado de ánimo general con el clima organizacional en los docentes de la Facultad de Ingeniería y Arquitectura de una Institución Superior Confesional, Lima, 2017. 	<p>Variable Independiente</p> <p>Inteligencia Emocional</p> <p>La inteligencia emocional es un conjunto de habilidades personales, emocionales, sociales y de destrezas que influyen en la capacidad para adaptarse y enfrentar a las demandas y presiones del medio.</p> <p>Variable Dependiente</p> <p>Clima Organizacional</p> <p>El clima organizacional proporciona retroalimentación acerca de los procesos que determinan los comportamientos organizacionales, permitiendo, además, introducir cambios planificados, tanto en las actitudes y conductas de los miembros, como en la estructura organizacional o en uno o más de los subsistemas que la componen.</p>	<p>TIPO El presente estudio es una investigación de tipo básica, explicativa aplicada</p> <p>Nivel Descriptivo y correlacional</p> <p>MÉTODO Deductivo, hipotético, analítico y estadístico</p> <p>DISÑO Esta investigación corresponde al diseño analítico, descriptivo, correlacional, explicativo, no experimental y transversal.</p> <p>INSTRUMENTOS</p> <p>Inventario del Cociente Emocional de Bar-On, adaptado por Nelly Ugarriza Chávez</p> <p>Cuestionario de clima organizacional basado en Litwin y Stringer y adaptado por la Palma Camillo,</p>

MATRIZ INSTRUMENTAL

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLES	INDICADORES	FUENTES DE INFORMACIÓN PRIMARIAS Y SECUNDARIAS	TIPO DE RECOLECCIÓN E DATOS	INSTRUMENTOS
Determinar la relación entre la inteligencia emocional y el clima organizacional en los docentes de la Facultad de Ingeniería y Arquitectura de una Institución Superior Confesional, Lima, 2017	- Inteligencia emocional	<p>Conocimiento emocional de sí mismo</p> <p>Seguridad</p> <p>Autoestima</p> <p>Independencia</p> <p>Responsabilidad social</p> <p>Empatía</p> <p>Solución de problemas</p> <p>Prueba de la realidad</p> <p>Flexibilidad</p> <p>Tolerancia a la tensión</p> <p>Control de los impulsos</p> <p>Felicidad</p> <p>Optimismo</p>	<p>Personal administrativo</p> <p>Docente</p>	Encuesta	Inventario del Cociente Emocional de Bar-On, adaptado por Nelly Ugarriza Chávez compuesta por 133 ítems
	-Clima organizacional	<p>Identificación Institucional</p> <p>Cumplimiento de funciones</p> <p>Participación en la toma de decisiones</p> <p>Comunicación Asertiva</p> <p>Alcanzar metas</p>	<p>Personal administrativo</p> <p>Docente</p>	Encuesta	Questionario de clima organizacional basado en Libwin y Stringer y adaptado por la Sonia Palma Carrillo, compuesto por 50 ítems.